

PROPUESTA DE PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS
PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN PRESTADORA
DE SERVICIOS DE SALUD UNIDAD MÉDICA INTEGRAL VILLABONA S.A.S. EN
LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA EN EL AÑO 2020.

AIONA MILETH ROMERO REYES (1)

DIANA MARCELA TAFUR LÓPEZ (2)

ASESOR

GONZALO EDUARDO YEPES CALDERÓN

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL

TRABAJO

FACULTAD DE POSGRADOS

UNIVERSIDAD ECCI

BOGOTÁ, 21 DE OCTUBRE DE 2020

PROPUESTA DE PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS
PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN PRESTADORA
DE SERVICIOS DE SALUD UNIDAD MÉDICA INTEGRAL VILLABONA S.A.S. EN
LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA EN EL AÑO 2020.

AIONA MILETH ROMERO REYES (1) CODIGO 95085

DIANA MARCELA TAFUR LÓPEZ (2) CODIGO 96558

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO

FACULTAD DE POSGRADOS

UNIVERSIDAD ECCI

BOGOTÁ, 21 DE OCTUBRE DE 2020

Tabla de contenido

1.	Título	9
2.	Problema de Investigación.....	9
2.1	Descripción del problema	9
2.2	Formulación Del Problema	11
2.3	Sistematización De La Pregunta	11
3.	Objetivos.....	12
3.1	Objetivo General	12
3.2	Objetivos Específicos	12
4.	Justificación Y Delimitación	13
4.1.	Justificación	13
4.2.1.	Delimitación Conceptual.....	14
4.2.2.	Delimitación Espacial	14
4.2.3.	Delimitación Temporal:	14
5.	Marcos De Referencia	15
5.1	Estado Del Arte	15
5.2	Marco Teórico	24
5.3	Marco Legal	36
6.	Marco Metodológico De La Investigación	38
6.1	Diseño De La Investigación.....	40
6.2	Fases Del Estudio	41
6.2.1	Fase 1.....	41
6.2.2	Fase 2.....	41
6.2.3	Fase 3.....	42
6.2.4	Fase 4.....	42
6.3	Recolección De La Información	43
6.4	Análisis De Datos.....	47
7.	Resultados O Propuesta De Solución.....	47
7.2.1	Responsabilidades	¡Error! Marcador no definido.
7.2.2	Duración del programa	¡Error! Marcador no definido.
7.2.3	Actividades del programa	¡Error! Marcador no definido.
7.2.5	Indicadores.....	71
8.	Análisis Financiero	71
8.1	Recursos Humanos	71
8.2	Recursos Físicos.....	72
8.3	Recursos Financieros.....	72
8.4	Beneficios Económicos	74
9.	Conclusiones Y Recomendaciones	74
9.1	Conclusiones	74
	REFERENCIAS	78
	Apéndice 1: Mapeo	89
	Apéndice 2: Rutas de recolección de Información	90
	Apéndice 3: consentimiento informado.	92
	Apéndice 4: batería de riesgo psicosocial.	95
	Apéndice 5: Encuesta.....	126
	Apéndice 6: Actas de capacitaciones	129

Apéndice 7: cartelera y mural informativo	3
.....	4

Dedicatoria

Dedicada a Dios, a nuestras familias y a las personas en riesgo psicosocial

“la mente es la celda de nuestros deseos o el jardín de nuestros sueños”

Agradecimientos

Dedicada a Dios, que permitió la cristalización de este proyecto mediante el cual ha sido posible demostrar y aplicar los conocimientos en la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona S.A.S. con igual sentimiento de importancia esta tesis se dedica a nuestras familias; participes de apoyo incondicional y testigo del esfuerzo dedicación, amor y compromiso, durante la ejecución del proyecto.

Es de resaltar que en el desarrollo de este nuestro trabajo de tesis se contó con la participación y el apoyo de amigos y colegas quienes de alguna forma tuvieron participación para los momentos de dudas e inquietudes que se generaron.

Sin lugar a duda, dedicamos este trabajo a los maestros que ayudaron a nuestra formación de una manera enriquecedora siempre con actitudes de ética y profesionalismo.

A nuestro asesor Gonzalo Eduardo Yepes Calderón por su paciencia y compromiso con este proyecto por estar siempre dispuesto a aclarar dudas y ayudarnos a terminar este pasó con más éxito.

Introducción

Hoy en día los trabajadores están expuestos a diferentes riesgos psicosociales dado a muchos factores como es estrés laboral o los inconvenientes personales de los profesionales que interfieren en su labor diaria, con lo cual generan consecuencias en sus referentes afectivos y compañeros de trabajo interfiriendo en el cumplimiento de las metas laborales a corto, mediano y largo plazo, por lo anterior mencionado se realizó este proyecto investigativo con la finalidad de conocer los indicios de los riesgos psicosociales en una empresa, como se originan y sus consecuencias en el entorno laboral; El tipo de investigación que se utilizará es cuantitativa descriptiva, ya que el objetivo es examinar cómo el riesgo psicosocial afecta a los trabajadores de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona y así mismo poder diseñar el programa de prevención de riesgo; como es conocido por todo en la actualidad se vivió un año atípico debido a la pandemia decretada por la emergencia sanitaria durante el año 2020 y lo transcurrido del 2021, dado a que el lugar de implementación de este proyecto es una institución prestadora de servicios de salud, en la cual atienden población con síntomas de posible COVID-19, por lo que la aplicación de nuestras actividades y técnicas se realizaron con la aplicación de herramientas virtuales, respetando los protocolos y decretos establecidos en Cúcuta, Norte de Santander; por consiguiente en este proyecto investigativo se inició con un problema, una profundización en el marco de referencia y es de resaltar el marco metodológico el cual nos da una visión más amplia con bases teóricas de la perspectiva en la implementación de la ruta investigativa.

Resumen

La presente investigación se llevó a cabo con el objetivo de implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la IPS VILLABONA, se tomó como muestra a los empleados de la organización para realizar una encuesta como técnica de recolección de datos para la investigación, formulando preguntas específicas de forma escrita e implementando la escala de Likert para evaluar las opiniones y actitudes de los encuestados.

Se pidió el consentimiento a cada uno de los participantes de la investigación, ya firmado se procede a la aplicación de la batería de riesgo psicosocial el cual está conformado del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, cuestionario de factores psicosociales extralaborales y el cuestionario para la evaluación de estrés, después de ejecutarlos con cada uno de los colaboradores de la organización se realiza el análisis de los resultados para la presentación y ejecución de la propuesta de solución, la cual es el programa de prevención psicosocial, para finalizar se plantean conclusiones y recomendaciones que se llevaron a cabo con el desarrollo de nuestro proyecto.

Lo más importante de nuestra investigación es la prevención de los riesgos psicosociales tanto intralaborales como extralaborales de los colaboradores de la IPS VILLABONA.

Palabras Claves: Riesgo Psicosocial, salud, bienestar, equidad, transformación.

1. Título

Propuesta de programa de prevención de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona S.A.S.

2. Problema de Investigación

2.1 Descripción del problema

La frecuencia en el índice de empresas que realizan tareas en las que el bienestar psicosocial perjudica la salud de los trabajadores está provocada por entornos negativos y una gestión organizacional perjudicial; a estas fallencias hoy en día se les denomina los riesgos psicosociales los cuales están contemplados en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo que de acuerdo a la organización Internacional del trabajo (OIT) “Los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición, la organización el trabajo el origen de ésta, y el estrés el precursor del efecto (enfermedad o trastorno de salud que pueda producirse)” (Istas 2004, p.13).

Generalmente los riesgos están limitados en un entorno o labor concreta. Sin embargo, en este caso los psicosociales no se pueden delimitar solo a un entorno o a una labor definida ya que estos pueden abarcar todos los ámbitos de un trabajo o área. En la guía

técnica de Colombia (GTC45) ya existe una clasificación de este tipo de riesgo, que se define como:

- gestión organizacional
- características de la organización del trabajo
- características del grupo social del trabajo
- condiciones de la tarea
- interfaz personal-tarea
- tiempo de trabajo

En Colombia, este problema fue sacado a la luz mediante la Resolución 2646 de 2008, que ya estableció algunos factores psicosociales:

- los factores intralaborales
- los factores extralaborales
- los factores o condiciones individuales

Considerando que el país tiene una deficiencia muy grande en todo este tipo de problemas, en 2019 se implementó la Resolución 2404, que establece los parámetros mínimos obligatorios para la identificación, evaluación y seguimiento de factores de riesgo psicosocial.

En línea con lo anterior, en la actualidad uno de los entornos más afectados por este tipo de riesgos es el sector sanitario, ya que importantes cargas de estrés y malestar físico son gestionados por jornadas laborales en las que están constantemente expuestos a trabajos

bajo presión, ya sea desde empresa o de los beneficiarios del servicio ya que en muchos casos son consecuencia de malas condiciones laborales o factores laborales que también dependen del trabajo a realizar, por lo que es fundamental poner en marcha un programa de prevención de riesgos psicosociales que permita la identificación, clasificación, seguimiento y posibles soluciones a todos estos factores que afectan a la institución prestadora de servicios de salud unidad médica integral villabona s.a.s. esto nos permitirá generar un contexto global de brechas que existen en los sistemas que actualmente se están implementando en muchos sectores y con los cuales se elabora un plan de superación personal y nuevo desarrollo a m Métodos de trabajo o identificación en estos casos, que a largo plazo mejorarían significativamente el desarrollo de las tareas diarias en el sector salud.

2.2 Formulación Del Problema

¿Cómo implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales para promover una buena gestión de seguridad y salud en trabajo?

2.3 Sistematización De La Pregunta

- ¿Cuáles son los factores psicosociales a los que se ven expuestos los trabajadores de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona S.A.S.?
- ¿Cuál es el impacto de los factores de riesgo psicosocial en la salud de los trabajadores de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona S.A.S.?

- ¿Qué estrategias se pueden establecer para la prevención de riesgos psicosociales de los trabajadores de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona S.A.S.?

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Implementación de un programa de prevención de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona S.A.S.

3.2 Objetivos Específicos

- Establecer las condiciones de los trabajadores de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona que pueden estar expuestos a los riesgos psicosociales en su entorno laboral.
- Identificar los factores psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona S.A.S.
- Diseñar un programa de prevención de riesgo psicosocial para los trabajadores de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona S.A.S.

4. Justificación Y Delimitación

4.1. Justificación

La presente investigación se enfoca en estudiar los factores psicosociales que pueden afectar a los trabajadores de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona S.A.S, debido a que es uno de los riesgos laborales que más pueden incidir en la salud de los trabajadores y en su bienestar emocional, por ende es de suma importancia determinar los factores y establecer un protocolo para su prevención en la empresa para potencializar su mayor eficacia con los resultados esperados y a la estabilidad de los trabajadores.

Los factores psicosociales son aquellos que muchas veces afectan al trabajador tanto a nivel profesional como personal, pero que por sí mismos afectan la actividad laboral, las relaciones interpersonales y personales, afectan la salud física y mental, el desequilibrio de recursos y la capacidad de las personas para gestionar el ejercicio y reaccionar al cambio de rumbo de las actividades en la empresa; Muchas de las afectaciones pueden variar dependiendo de las actividades realizadas en la empresa, de la cantidad de personas que se atienden si es servicio al cliente y en las acciones asignadas a cada trabajador y a su cumplimiento de metas.

El presente trabajo permitirá diseñar una propuesta para la prevención del referido riesgo laboral, ya que este puede afectar el desarrollo estable de las actividades diarias de la empresa y puede desestabilizar la vida personal de dichos trabajadores, por lo que la presente investigación es sumamente importante porque como empresa se debe buscar el bienestar del trabajo de sus trabajadores, fortaleciendo así la humanización de la empresa.

4.2.Delimitaciones

4.2.1. Delimitación Conceptual

Riesgos psicosociales, factor de riesgo, desempeño laboral.

4.2.2. Delimitación Espacial

Este proyecto de investigación se realizará en el departamento de Norte de Santander, en el municipio de Cúcuta, en el barrio de La Libertad.

4.2.3. Delimitación Temporal:

Este proyecto de investigación tiene una duración de seis meses del segundo semestre del dos mil veinte (2020), a partir del mes de Agosto.

4.3.Limitaciones

En el presente proyecto de investigación la limitación posible es la cooperación de los trabajadores para la realización del programa de prevención, en la Institución Prestadora De

Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona en la ciudad de San José de Cúcuta en el año 2020.

5. Marcos De Referencia

5.1 Estado Del Arte

Internacionales

Para Chambi, P. & Tito N. (2019) con respecto a los Factores de Riesgo Psicosocial según las dimensiones de las exigencias psicológicas, trabajo activo, apoyo social, compensaciones y doble presencia; refieren que el mayor porcentaje de enfermeras que laboran en Hospital Honorio Delgado presentan un nivel medio de riesgo psicosocial con 68.0% de enfermeras.

Con lo anterior, la presente investigación ha encontrado que existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Honorio Delgado, demostrando así que mientras mayor sea el nivel de riesgo psicosocial menor será el desempeño laboral”. (Chambi P. & Tito N., 2019); lo cual nos aporta diferentes herramientas con la cuales podemos evaluar el nivel de riesgo psicosocial, como practicarlas, analizarlas y calcularlas, además nos exponen la relación de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral, brindándonos un enfoque más global para utilizarlo en nuestro estudio del planteamiento del programa de prevención de los riesgos psicosociales.

Asimismo, para Teresa de Jesús Brito Cruz, Javier Rivera Domínguez “El tema de Prevención en materia de Riesgos Psicosociales comienza a ganar terreno en el ámbito

organizacional, la salud ocupacional se consolida como todas aquellas actividades direccionadas a la promoción de la calidad de vida. La gestión de Recursos humanos debe implementar programas preventivos direccionados a: identificar, evaluar, diagnosticar, diseñar y aplicar estrategias de intervención o de fase preventiva o control, para minimizar o contrarrestar los efectos en los colaboradores ante la presencia de Factores Psicosociales de Riesgo”. (Cruz & Rivera-Domínguez, 2020); por tanto Es la importancia que tienen la gestión del área de recursos humanos en implementar programas preventivos direccionados a evaluar, diagnosticar, diseñar y aplicar estrategias de intervención o de fase preventiva o de control, para minimizar o contrarrestar los efectos en los colaboradores ante la presencia de riesgo psicosociales.

Por otra parte teniendo en cuenta a Garzón, L. (2019) donde expone que los procesos de SST llevados en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Señor de Girón, son manejados pensando en los colaboradores ya que no ve estos como un gasto sino como una inversión debido a la relación costo-beneficios que se obtienen para la integridad del personal, dicha propuesta puede generar efectos positivos en la salud mental de los empleados creando una alianza entre empresa-trabajador por tal motivo con la implementación del presente programa se conseguirá el empoderamiento en la población trabajadora, inculcando la promoción de la salud física, psicológica y social de los colaboradores.

El anterior programa, propuesto por Garzón. (2019) presentaba dos objetivos: El primero era evaluar los Factores de Riesgo Psicosocial, posteriormente según los resultados, concluyo la existencia de factores de riesgo psicosocial, los cuales pueden afectar de manera significativa a la salud psicológica de los colaboradores. El segundo

objetivo establece la elaboración de un programa de Prevención de Riesgo Psicosocial, el cual se encuentra dirigido a la obtención de un ambiente sano de trabajo. Con lo referido anteriormente podemos expresar que los Riesgos Psicosociales se les debe brindar una atención oportuna como es en el caso de factor *participación supervisión* permitiendo la involucración del personal cuando se pretenda implementar algo nuevo en la Cooperativa, si bien al momento no presentan un problema, pero si se deja de lado podrían incrementarse al punto de causar inconvenientes en la calidad de vida de los trabajadores afectando a la armonía institucional”. (Garzón, 2019); por lo cual son diferentes métodos para la evaluación de los riesgos psicosociales y sus respectivos análisis, además la elaboración de un programa de prevención de riesgo psicosociales el cual nos sirve como ejemplo a seguir ya que es el fin de nuestra investigación, pero en el sector salud.

Del mismo modo para Leyton, Valdés & Huerta (2015) en su artículo titulado *Metodología Para La Prevención E Intervención De Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Sector Público de Salud*. Exponen:

Método Primera parte: La aplicación y análisis de resultados del instrumento de evaluación SUSESO-ISTAS 21 en los tres niveles de atención de la red asistencial de un servicio de salud pública chileno. En la segunda parte se diseña y valida (con equipos técnicos y directivos de los establecimientos en estudio), las estrategias y acciones, desarrollándose una metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales. Este estudio es de tipo cuantitativo transversal. Para la determinación de la muestra se realizó un muestreo por conglomerados, obteniéndose 141 cuestionarios aplicados a funcionarios/as de los establecimientos en estudio. Resultados El hospital de alta complejidad presenta el 90 % de las 20 sub-dimensiones evaluadas un riesgo alto mayor al

establecido para la población chilena, para la atención primaria el resultado fue de un 85 %, y para el hospital de mediana complejidad un 70 %.(p. 16).

Conclusión de la aplicación del cuestionario, se concluye que los establecimientos en estudio se encuentran en una situación de riesgo psicosocial alto, es decir, presentan alta tensión y alto riesgo para la salud de las personas en el trabajo. (Leyton et al., 2017); El aporte es un instrumento de evaluación utilizado en Chile denominado ISTAS 21 el cual es aplicado para fines de investigación de diferentes organizaciones para el análisis y control de los riesgos psicosociales.

De la misma manera Bucci & Cardozo (2015) refiere que “El resultado del análisis factorial para el caso específico de estudio permitió sintetizar las interrelaciones observadas entre el conjunto de variables. Con la validez de constructo se demuestra la hipótesis de la investigación, la cual establece que: los factores externos tienen incidencia significativa en el resultado de la evaluación del nivel de riesgos psicosociales. En este sentido, se concluye que este estudio hace una contribución importante en el campo de la seguridad y salud laboral al ofrecer una herramienta de medición que permite valorar el nivel de riesgo psicosocial, en el contexto específico de trabajo y con la ventaja de poder diferenciar los factores específicos que generan el riesgo.(Bucci & Cardozo, 2015)”; Es nuevamente la utilización del modelo ISTAS 21, pero aquí lo combinan con dos fases más que son la determinación de los factores externos que influyen en el riesgo psicosocial y la construcción de una propuesta del modelo de evaluación de riesgos psicosociales. A partir de los factores internos e individuales, Psicológicos, sociales y así creando una propuesta del modelo de evaluación de riesgos psicosociales a partir de los factores internos e individuales.

Nacionales

Igualmente para Salamanca, Pérez, Niño, Rodríguez & Morales (2019) refiere que:

La prevención de los factores de riesgo psicosocial mencionados debe realizarse en todas las empresas, proponiendo estrategias e implementando acciones específicas para una mejora continua. Hoy en día, los representantes de las organizaciones tienen el deber de proteger la salud y la seguridad de sus empleados en el lugar de trabajo, tomando medidas preventivas hacia los riesgos psicosociales. (p.35)

En Colombia, están obligadas todas las organizaciones a realizar la evaluación de manera anual para identificar los factores de riesgo psicosocial preexistentes internamente, esto puede realizarse a través de la implementación de una Bateria psicosocial, la cual comúnmente es la más usada y se encuentra autorizada como instrumento idóneo por la Universidad Javeriana junto con el ministerio de Protección Social; Seguidamente se debe implementar un plan de intervención o prevención de dichos factores de riesgo.(Salamanca et al., 2019). Es un estudio más afondo de todo lo relacionado con el riesgo psicosocial, sus características, los principales riesgos psicosociales, consecuencias de los factores de riesgos psicosociales.

Además Martínez, Becerra & Monroy (2019) en su artículo titulado *Promoción y Prevención de los Riesgos Psicosociales del Personal Asistencial de la Clínica Urgencias La Merced* donde manifiestan que:

Se logró la aplicación del Instrumento para evaluar el riesgo psicosocial, en este caso una batería psicosocial; a todo el personal de urgencias la merced S.A.S, por la cual se destaca

que el estrés es la principal amenaza a la que se enfrentan los trabajadores de la institución en mención, pesar de que el ambiente laboral no es precario, el sobre esfuerzo mental y físico que requieren para el desarrollo de sus actividades laborales es muy alto, esto también nos hace recalcar que dentro de la institución existe un área de calidad la cual viene enfocada en mejorar todos los ámbitos dentro de la institución como lo son el ambiente laboral, los servicios de calidad, la convivencia, entre otros, lo cual género que los resultados del estudio en cuanto a los factores de riesgos psicosocial y su impacto no fueran tan alto, como se presentan en instituciones que no poseen un área de calidad. Se evidencio que las enfermeras y médicos de la institución no poseen alto impactos por los riesgos psicosociales que se presentan en sus instalaciones, esto no conlleva a descuidar esa parte tan importante ya que vivimos en una sociedad en constante cambio, a la cual los trabajadores no solo están expuestos a los aspectos intralaborales sino que también juegan un papel muy importante los extralaborales que son los más volubles al cambio en esta sociedad. (p. 20)

En Colombia se reglamenta el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo se implementa la resolución 2404 de 2019 ya que este es un instrumento básico donde se establecen los protocolos que constituye uno de los insumos primordiales tanto para indagar el riesgo psicosocial, como para elaborar el diagnóstico de salud en la empresa. (Martínez, Becerra & Monroy 2019)

Así mismo Sánchez (2019) refiere que “evaluar y describir los factores de riesgo psicosocial más significativos a nivel intralaboral a los que están expuestos los médicos de consulta externa y urgencias de diferentes instituciones de salud de la ciudad de Cali”
(p.26)

Evaluar y describir los factores de riesgo psicosocial más significativos a nivel extralaboral a los que están expuestos los médicos de consulta externa, UCI y urgencias de los diferentes centros de salud de Cali. Evaluar los niveles de estrés en los médicos que conforman la población. Para llevar a cabo esta investigación cuantitativa, de tipo descriptivo y con un diseño transversal, en el que participaron 44 médicos donde se requería describir los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y estrés en los médicos, implica evidenciar las similitudes y diferencias, las cuales se presentan de acuerdo al cargo de los profesionales participantes, a saber, consulta externa y urgencias. Algunos de los resultados más significativos del estudio tienen que ver con los resultados obtenidos en los médicos de consulta externa y urgencias en el constructo intralaboral, todos se encuentran en un nivel de riesgo alto en un porcentaje mayor al 50%, siendo los más significativos el dominio de demandas del trabajo con un nivel de riesgo alto del 81.8% y el de control con un 59%. En este mismo orden de ideas, el 47.7% de los médicos presentan un nivel de riesgo alto en el constructo extralaboral. Referente a los niveles de estrés, el 45.5% de los profesionales de este estudio presentan un nivel alto. Si bien, se encontraron diferencias entre los médicos de consulta externa y urgencias de este estudio, fueron más los aspectos en común. La investigación evidencia que los dos cargos están expuestos a todos los factores de riesgo psicosocial, no obstante, los niveles de riesgo son mayores en factores relacionados con las condiciones intralaborales que las extralaborales (Sánchez, 2019).

Del mismo modo Gómez, Castrillón, Perilla & Segura (2016) manifiestan que “en 2010 se desarrolló una batería de instrumentos para evaluar factores psicosociales laborales

de riesgo para la salud, en respuesta a la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social de Colombia” (p.16)

Sin embargo, esta cuenta con algunas limitaciones que, a partir de la construcción y validación de una nueva batería, en el presente estudio se buscan superar. La nueva batería ofrece recursos adicionales para la evaluación de estos factores: incorpora los instrumentos e indicadores centrales de los modelos demanda-control-apoyo social y desequilibrio esfuerzo-recompensa, y los factores intralaborales no contemplados en dichos modelos, pero que la Resolución considera necesarios, se midieron con pruebas preexistentes o desarrolladas por los autores.

Con los datos recolectados es posible calcular indicadores globales de demanda, control y apoyo social; además de condiciones familiares y sociales de riesgo, afrontamiento, personalidad e indicadores de salud y bienestar. Para la validación, la batería se aplicó a una muestra de 16.095 trabajadores de diferentes ocupaciones y municipios colombianos. Los análisis de consistencia interna y validez permiten afirmar que la batería es sencilla de aplicar en papel o por computador, permitirá comparar ocupaciones, obtener puntuaciones unificadas por variable, ofrecer un diagnóstico de un número importante de las variables sugeridas en la Resolución y comparar los resultados de los trabajadores colombianos con los de otros países(Gómez et al., 2016). Fue construir y validar una batería que superara algunas de las limitaciones que se han identificado con la batería de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social.

Por último, Bustillo, Rojas, Sánchez, Sánchez, Montalvo & Rojas (0000) en su artículo titulado *Riesgo psicosocial en el personal de enfermería de servicio de urgencias en el hospital*, donde refieren que:

El trabajo como elemento vital para el desarrollo de las personas requiere de adecuadas condiciones de salud, pero, existen factores que pueden afectar al trabajador o a la empresa. En el presente estudio se buscó determinar los factores psicosociales a los cuales está expuesto el personal de enfermería del área de urgencias de un hospital universitario. Estudio descriptivo, realizado a 16 enfermeras y 64 auxiliares de enfermería que trabajan en diferentes jornadas, en el servicio de urgencias de un Hospital Universitario de Cartagena. Se utilizaron dos instrumentos: Perfil Sociodemográfico y el Diagnóstico de los Factores Psicosociales que midió lo relacionado con el contenido de la tarea, las relaciones humanas, organización del tiempo y gestión del personal. Los participantes del estudio fueron mujeres en su mayoría, con edad promedio de 34 años y estratos socioeconómico 2 y 3; en cuanto a los riesgos psicosociales, se encontró mayor afectación en las dimensiones de gestión de personal (98% de los casos) y de contenido de la tarea (75%); con menor afectación destacaron las dimensiones de relaciones humanas (53.8%). Los resultados del estudio reportan factores de riesgo en las dimensiones de gestión del personal y organización del tiempo de trabajo”. El uso de diferentes métodos para el estudio de los riesgos psicosociales y dos instrumentos: Perfil Sociodemográfico y el Diagnóstico de los Factores Psicosociales las cuales miden lo relacionado con el contenido de la tarea, las relaciones humanas, organización del tiempo y gestión del personal (P.25).

5.2 Marco Teórico

En el presente apartado se busca plantear de manera teórica el tema en el que se trabaja, esto se logra mediante los aportes de diferentes autores teóricos que han tenido la facultad de exponer sus puntos de vista investigativos al respecto; es así como se acoge a Mintzberg,

(citado por Moreno y Báez, 2013) quien afirma que los conocidos “factores psicosociales laborales” están orientados hacia las condiciones organizacionales. Por otro lado, Kalimo, (citado por Moreno y Báez, 2013) dice que éstas son condiciones psicosociales dentro de un trabajo que se pueden asumir tanto positivas como también negativas. De igual manera, se debe tener en cuenta que el trabajo, el desarrollo de los factores y los riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas se pueden ver facilitar si las condiciones que se prestan son idóneas.

Por otro lado, Moreno y Báez, (2013) manifiestan que la salud laboral se puede ver afectada por los factores psicosociales y organizacionales que existen dentro del trabajo. Así mismo, aclaran que el mal desarrollo dentro del contexto laboral puede generar inconvenientes en la salud del empleado.

En este sentido, los factores psicosociales y organizacionales del trabajo, como formas de las condiciones sociales del trabajo, son condiciones organizacionales de trabajo que pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente. Como tales, los factores psicosociales son factores presentes en todas las organizaciones con resultados positivos o negativos. La cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores.

De otra forma, Griffiths, (citado por Moreno y Báez, 2013) afirma que “los planteamientos generales sobre los riesgos laborales pueden y deben aplicarse al ámbito de los riesgos psicosociales” esto podría evitar en gran medida las complicaciones dentro del contexto laboral y así mismo, las consecuencias en la salud de los empleados.

El mismo autor presenta una breve explicación de lo que es un riesgo psicosocial laboral, esto se puede ver necesario para lograr generar mayor entendimiento y que la caracterización sea más acorde a lo que ocurre dentro del campo laboral. Según él,

Es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes”. Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante. Los riesgos psicosociales son contextos laborales que habitualmente dañan la salud en el trabajador de forma importante, aunque en cada trabajador los efectos puedan ser diferenciales.

De igual forma, se debe tener en cuenta lo planteado por WHO, (citado por Moreno y Báez, 2013) él plantea que “los hechos, situaciones o factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas contextos que se propongan como riesgos psicosociales laborales tienen que tener una clara probabilidad de dañar a la salud física, social o mental del trabajador”.

Por otro lado, Jurado, (2010) afirma que la salud física, social o mental de los trabajadores se puede ver gravemente afectada por los riesgos psicosociales laborales. También aclara que “los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves.”

Así mismo, al igual que Jurado; Moreno, (2011) hace su aclaración de la siguiente forma

Entre los factores psicosociales y los riesgos psicosociales hay otras diferencias importantes, como que los riesgos psicosociales afectan a los derechos fundamentales del trabajador tales como han sido recogidos en la mayoría de las constituciones nacionales actuales, y que por lo mismo tienen formas de protección legal, tanto a nivel nacional como internacional.

De igual forma, se plantea lo mencionado por Moreno, (2011) puesto que hace una breve explicación de esta manera

Otras diferencias entre ambos consisten en la gravedad y globalidad de las consecuencias de los riesgos psicosociales, lo que entraña repercusiones que van desde los aspectos físicos y psicológicos hasta los mentales. No es extraño que los riesgos psicosociales tengan consecuencias mentales graves, que alteren el equilibrio mental de la persona con afecciones claramente psicopatológicas o psiquiátricas.

Moreno, (2011) también explica que hay una gran ausencia de análisis y conocimiento sobre el tema, por lo cual muchas veces toman el asunto de manera superficial, es decir, se centran solamente en la prevención de daños o accidentes físicos, cuando los daños pueden ir más allá de lo que se ve a simple vista, se debe trabajar en lo psicosocial. Tal cual él manifiesta, “la prevención psicosocial comienza en el análisis de los factores de riesgo psicosocial. Atender sólo a los riesgos psicosociales supone dirigir la atención sólo hacia las manifestaciones más graves, descuidando su génesis.”

Cabe mencionar que Monte (2012) afirma que:

El mundo laboral es un fenómeno complejo y cambiante. En el informe del año 2006 de la Conferencia Internacional del Trabajo se identifican cuatro fuerzas como los principales motores del cambio en el mundo del trabajo:

1, el imperativo del desarrollo; 2, la transformación tecnológica; 3, la intensificación de la competencia a escala mundial; y 4, la mayor orientación en función de los mercados, y una función más reducida del Estado.

Estas fuerzas traen consigo diferentes reacciones a nivel mundial, por una parte, las mujeres y hombres percibirán más abiertamente su situación laboral. Además, llegan a afectar economías mundiales, trae consecuencias sobre la población laboral activa puesto que influye en:

Las opciones de empleo; las relaciones sociales o familiares; las necesidades de formación; la actualización de conocimientos y destrezas; los ritmos de trabajo; la disponibilidad de recursos; la ordenación de los procesos laborales; los cambios en las ofertas laborales, y también sobre la salud de la población.

En las Directivas ILO-OSH 2001 aparece la definición de lesiones, dolencias y enfermedades relacionadas con el trabajo: Efectos negativos en la salud de una exposición en el trabajo a factores químicos, biológicos, físicos, psicosociales o relativos a la organización del trabajo. En el manual de Riesgos Psicosociales en el mundo laboral de la UGT Aragón (España), se indica que el estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral no es nuevo aunque si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años (Agencia Europea para la SST o EU-OSHA, 2002). Agrega que: como consecuencia de los importantes cambios en las

organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo (EU-OSHA, 2007). (Raffo Lecca, Ráez Guevara, & Cachay Boza, 01-06-2013)

Con el desarrollo industrial en Colombia, hacia los años 80, aparecen diferentes tipos de organizaciones, de estilos de liderazgo, de formas de contratación, de formas de trabajo, cambios de roles y de perfiles de los diferentes cargos, entre otros. Esto ha llevado a indagar en la prevención de riesgos ocupacionales la relación individuo-ambiente.

Basado en los conceptos aportados por el comité OIT-OMS, los riesgos psicosociales se consideran:

Como las interacciones entre trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte. Y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (9a Reunión, 1984).

La salud y los riesgos en el trabajo, además de cobrar importancia desde la posición macroeconómica y del bienestar de los empleados, adquiere importancia en el concierto de una economía globalizada por cuanto se viene incorporando a los tratados comerciales internacionales cláusulas sociales y normas de calidad que incorporan la exigencia del cumplimiento de normas que protejan a quienes laboran contra los riesgos y las enfermedades del lugar de trabajo. (Ana María Gutiérrez Strauss, Abril-2014)

Los aspectos psicológicos en el trabajo empezaron a tener importancia como tema de investigación desde la década de 1950, según explica Johnson, (1996). Gracias a la investigación psicosocial del entorno de trabajo y la psicología del trabajo en la década de

1960, este ámbito tuvo un mayor impulso en las investigaciones, (Johnson y Hall, 1996), siendo este el momento donde se pasó a dedicar al efecto de aspectos concretos del entorno sobre la salud y dejar el enfoque centrado en lo individual (Cox, Griffiths y Rial-González, 2000).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986) ha definido los riesgos psicosociales como “las interacciones entre el contenido, la gestión y la organización del trabajo y otras condiciones ambientales y organizativas”, por un lado, y “las competencias y necesidades de los trabajadores”, por otro. En ese sentido, se refiere a que en base a las percepciones y experiencias de los trabajadores, las interacciones influyen de manera negativa en la salud de los mismos. (OIT, 1986).

Cox y Griffiths, (2005) definen los riesgos psicosociales de la siguiente forma: “son los aspectos del diseño y gestión del trabajo, así como sus contextos sociales y organizativos, que tienen potencial para causar daños psicológicos o físicos”.

De esta forma, se entiende que los riesgos psicosociales están estrechamente relacionados con el estrés laboral. El estrés proveniente del trabajo es la respuesta de las personas ante situaciones llenas de exigencias y presiones de parte del trabajo que no va acorde con sus habilidades y conocimientos y debilitan su salud (OMS, 2003). En la literatura estudiada, según Schaufeli y Greenglass, (2001), el síndrome de estar quemado se define como “un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por la implicación, durante largos períodos de tiempo, en situaciones laborales que son emocionalmente exigentes”.

De igual manera, se debe reconocer que los riesgos psicosociales, el estrés, la violencia y el acoso relacionados con el trabajo son retos importantes para la salud y seguridad en el

trabajo (EU-OSHA, 2007). (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), Noviembre - 2018)

El término “psicosocial” se emplea hoy para referirse a la interacción entre varios factores que generan perturbaciones en los mecanismos psíquicos y mentales: los factores de riesgo psicosociales en relación con la condición de empleo, la organización de la empresa y su entorno social, las relaciones sociales y laborales con los compañeros de trabajo, los subordinados y la jerarquía, así como con otras instancias:

- 1) con la empresa u organización pero sin prestar servicios en el lugar de trabajo, 2) los clientes o usuarios del servicio, y 3) personas ajenas a la empresa u organización pero que actúan sobre ellas (familiares, amigos, o personas desconocidas como pueden ser los delincuentes, por ejemplo).

Como hemos recordado frecuentemente, el trabajo humano es un enigma, ya que es un fenómeno complejo y resulta difícil hacer un cálculo estadístico sobre las percepciones de los trabajadores para captar sus dimensiones absolutas y relativas en la escala de un país. Los estudios sobre los RPST nunca pueden ser exhaustivos, tienen sus límites: puede ocurrir que ciertas variables importantes no sean consideradas, y sólo se analizan algunas de ellas si se puede contar con suficientes indicadores.

Por otra parte, debido a los cambios en los procesos productivos, la realidad cambia rápidamente pues desaparecen, se fortalecen o aparecen nuevos factores de riesgo. Una de las formas de hacerles frente cuando no hay adecuados dispositivos de prevención consiste en atacar las consecuencias y tratar de aislar al trabajador del riesgo: por ejemplo reducir la duración de la jornada de trabajo o el tiempo de exposición al

riesgo. Otra modalidad cuestionable ha consistido en pagarle al 3Este capítulo ha tomado como principal fuente de referencia teórica el informe redactado por Michel Gollac (2012) a pedido de las autoridades francesas y los seminarios que este autor y Thomas Coutrot dictaron en la UNLP durante 2012 y 2013.

Riesgos psicosociales en el trabajo: una contribución a su estudio 105 trabajador primas por riesgos a los cuales debe someterse compensándolo monetariamente y por anticipado por el daño que va a sufrir su salud para que lo soporten voluntariamente; se trata de evitar así pagarles después fuertes sumas en concepto de indemnizaciones por las consecuencias de esos riesgos. Se puede también actuar sobre el psiquismo del trabajador para contenerlo y curar el daño ocasionado: “tratar” su estrés, al mismo tiempo aconsejarle una vida saludable, una dieta equilibrada, reducir el consumo de tabaco y de alcohol, así como practicar deportes o yoga. (Neffa, 2015)

Por otro lado, un aspecto muy importante es que los procesos psicológicos median los efectos de los estresores sobre el bienestar (Karasek y Theorell, 1979; Lazarus y Folkman, 1984). Así, el estrés laboral se puede considerar como un proceso en el que influyen las exigencias laborales de diversos niveles, consecuencias del estrés y también las necesidades tanto del empleado como del empleo, lo cual puede causar mayor estrés en el afectado. Desde este planteamiento, los riesgos psicosociales se pueden categorizar en dos bloques:

- 1) Estresores o demandas laborales, entendidas como aspectos físicos, sociales y organizacionales que requieren esfuerzo sostenido, y están asociados a ciertos costes fisiológicos y psicológicos (por ejemplo, el agotamiento). Algunas demandas psicosociales son la sobrecarga cuantitativa (ej. tener demasiado trabajo que hacer en el tiempo disponible), o el conflicto de rol (ej. tener que responder a demandas que son incompatibles entre sí).
- (2) La (falta de) recursos

personales y laborales, son aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales que son funcionales en la consecución de las metas, reducen las demandas laborales y estimulan el crecimiento y desarrollo personal y profesional.

Existen dos tipos de recursos: personales y laborales. Los recursos personales se refieren a esas características que poseen las personas tales como autoeficacia profesional. Por otra parte, los recursos laborales, se explican como el nivel de autonomía en el trabajo, el feedback o retroalimentación sobre las tareas realizadas, y la formación que oferta la organización. La presencia de demandas y escasos recursos para poder afrontarlas presentan generalmente consecuencias negativas en los empleados y en la organización del trabajo, en el grupo de trabajo y en la organización. Entre las consecuencias cabe señalar, el burnout (o síndrome de estar quemado por el trabajo). Así mismo, la falta de motivación hacia el trabajo, aumento de los niveles de ansiedad y depresión relacionadas con el trabajo, el absentismo laboral, disminución del desempeño, etc.

Se ve la necesidad de que se realice una evaluación adecuada de los riesgos psicosociales, para de esta manera poder llegar a corregirlos o prevenirlos. A continuación se presentan ejemplos de instrumentos y procedimientos para realizar una evaluación de riesgos psicosociales basados en las experiencias desarrolladas en un país como Holanda. (Schaufeli, 1999).

Realizar una evaluación e intervenir en el ámbito del riesgo psicosocial en las diferentes empresas sigue siendo la asignatura pendiente en el contexto empresarial. Y esto es así incluso siendo conscientes, de su obligatoriedad. Afortunadamente, sin embargo, existen cada vez más organizaciones que consideran estos riesgos como un factor importante a minimizar, haciendo patente y necesario el planteamiento de políticas de la salud en el contexto laboral, que contemplen nuevos aspectos de evaluación e intervención de cara a la

mejora calidad del ambiente laboral y satisfacción de sus empleados. Uno de los aspectos a considerar a la hora de evaluar e intervenir en riesgos psicosociales es el sexo de la persona trabajadora. Y esto es así tanto desde un punto normativo como científico. Por lo tanto, el objetivo de este trabajo es evidenciar los apoyos legislativos y empíricos de la necesidad de considerar el sexo a la hora de evaluar (diagnosticar) y, consecuentemente, intervenir en riesgos psicosociales. (CIFRE, 2011)

En el contexto laboral se han realizado diferentes cambios, que claramente representan un reto significativo para la salud y seguridad en el trabajo debido a su influencia directa o indirecta, pero también por el reto que implican para los sistemas de vigilancia tradicionales (Dollard et al., 2007). La aparición de nuevos riesgos y el reconocimiento que ha ido teniendo la exposición a riesgos psicosociales es que se ha ido impulsando estos cambios, todo con el objetivo de reducirlos en pro del bienestar, la salud y la seguridad. (EU-OSHA, 2007).

De igual manera, la salud de las personas se ve afectada por factores de riesgo psicosociales como las condiciones de trabajo y su organización. Esta investigación ayudó a determinar condiciones y factores psicosociales que afectan el bienestar, salud y satisfacción de los docentes, personal administrativo y de servicios en la educación superior tecnológica, de esta manera programar un plan de prevención que minimice problemas fisiológicos y psicológicos, que afecta el estado emocional y social. Se aplicó una metodología cualitativa que incluyó revisión documental de normativas y políticas, para el diagnóstico se utilizó el cuestionario evaluativo para factores de riesgo psicosocial presentado por el Ministerio de Trabajo aplicado a la comunidad educativa de dos instituciones de nivel tecnológico; los resultados obtenidos permitió identificar dimensiones psicosociales de riesgo medio y alto, evidenciando que son la causa para que los docentes

sean víctimas de estrés y hostigamiento laboral, lo que origina que su rendimiento no sea el adecuado en relación a los requerimientos institucionales; esto permitió desarrollar un Plan de prevención de riesgos psicosociales con estrategias y actividades para el mejoramiento de condiciones de trabajo que están afectando a los docentes de educación superior tecnológica.

La escala de Likert

La Escala de Likert es una escala de calificación que se utiliza para cuestionar a una persona sobre su nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración. Es ideal para medir reacciones, actitudes y comportamientos de una persona.

A diferencia de una simple pregunta de “sí” / “no”, la escala de Likert permite a los encuestados calificar sus respuestas.

Se le da este nombre por el psicólogo Rensis Likert. Likert distinguió entre una escala apropiada, la cual emerge de las respuestas colectivas a un grupo de ítems (pueden ser 8 o más), y el formato en el cual las respuestas son puntuadas en un rango de valores.

Técnicamente, una escala de likert hace referencia al último. La diferencia de estos dos conceptos tiene que ver con la distinción que Likert hizo entre el fenómeno que está siendo investigado y las variables de los medios de captura.

La escala presentada, es uno de los tipos de escalas de medición utilizados principalmente para investigar en los mercados, esto para la comprensión de las opiniones y actitudes de un consumidor hacia una marca, producto o mercado meta. Nos sirve

principalmente para realizar mediciones y conocer sobre el grado de conformidad de una persona o encuestado hacia determinada oración afirmativa o negativa.

Cuando se responde a un ítem de la escala de likert, el usuario responde específicamente en base a su nivel de acuerdo o desacuerdo. Las escalas de frecuencia con la de Likert utilizan formato de respuestas fijas que son utilizados para medir actitudes y opiniones. Estas escalas permiten determinar el nivel de acuerdo o desacuerdo de los encuestados.

La escala de Likert asume que la fuerza e intensidad de la experiencia es lineal, por lo tanto va desde un totalmente de acuerdo a un totalmente desacuerdo, asumiendo que las actitudes pueden ser medidas.

Las respuestas pueden ser ofrecidas en diferentes niveles de medición, permitiendo escalas de 5, 7 y 9 elementos configurados previamente. Siempre se debe tener un elemento neutral para aquellos usuarios que ni de acuerdo ni en desacuerdo.

(<https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-escala-de-likert-y-como-utilizarla/>)

5.3 Marco Legal

En Colombia existen varias normatividades para los riesgos psicosociales que nos aportan bases sólidas para la implementación de todas estas en las empresas que están radicadas en Colombia, estas son algunas de las normatividades:

- Resolución 2400 de 1979 Por el cual se establecen determinadas disposiciones sobre vivienda, salud y seguridad en los establecimientos laborales.
- Ley 9 de 1979 Por el cual se dictan medidas Sanitarias.

- Resolución 1016 de Marzo 31 de 1989 Por el cual se regula la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional a desarrollar por empleadores o empleadores en el país. (Artículo 11 y 12).
- Decreto 1295 de 1994 Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos laborales.
- El Ministerio de Protección Social y Riesgos Laborales de la Pontificia Universidad Javeriana 2004 establece el protocolo para la determinación de patologías derivadas del estrés.
- Ley 1010 de 2006 Mediante el cual se toman medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso en el lugar de trabajo y otros acosos en el contexto de las relaciones laborales.
- Resolución 2844 de 2007 (Agosto 16) Por el cual se adoptan las Directrices basadas en la evidencia para la atención integral de la salud ocupacional.
- Resolución 2646 de 2008 Mediante el establecimiento de disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y seguimiento permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías provocadas por el estrés laboral, estas se definen.
- Ley 1562 de 2012 Modificar el sistema de riesgos laborales y dictar otras disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Resolución 652 de 2012 La constitución y funcionamiento de la Comisión de Convivencia de Trabajadores de Instituciones Públicas y Empresas Privadas crea reglas distintas. Modificada por la Resolución 1356 de 2012.

- Ley 1616 de 2013 Mediante el cual se promulga la ley de salud mental y se promulgan otras disposiciones.
- Decreto 1477 de 2014 Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales (Sección 1 numeral 4)
- Decreto 1443 de 2014 Con el cual se dictan disposiciones para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Síndrome de agotamiento laboral - “Burnout” Protocolo de prevención y actuación. Ministerio de Trabajo. Universidad Javeriana. Diciembre de 2015.
- Resolución 2404 de 2019 Mediante la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, se publica la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y otras disposiciones.

6. Marco Metodológico De La Investigación

Según Fidias Arias (1999) “la metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el “cómo” se realizará el estudio para responder al problema planteado.” (p. 45). Según lo anterior podemos decir que es la estructura sistemática para la recolección, ordenamiento y análisis de la información, que permite la interpretación de los resultados en función del problema que se investiga.

Paradigma De La Investigación

Se utilizará el paradigma Positivista. Según Ricoy (2006) indica que el “paradigma positivista se califica de cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, sistemático gerencial y científico tecnológico”. Por tanto, el paradigma positivista sustentará a la investigación que tenga como objetivo comprobar una hipótesis por medios estadísticos o determinar los parámetros de una determinada variable mediante la expresión numérica. (p. 14).

Enfoque De La Investigación

Este trabajo se perfilará bajo el enfoque metodológico del enfoque cuantitativo, ya que es el que mejor se adapta a las características y necesidades de la investigación.

El enfoque cuantitativo pretende medir la realidad que se investiga, utiliza la recolección de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecida previamente. Según Roberto Hernández Sampieri “Enfoque cuantitativo Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.” (Sampieri, 2014, pág. 4).

Enfoque Cuantitativo

La técnica de investigación se utiliza para medir cómo el riesgo psicosocial afecta a los trabajadores de la Unidad Médica Integral Villabona del proveedor de salud, con el fin de desarrollar el programa de prevención de riesgos psicosociales que afecta a los trabajadores.

Tipo de investigación

El tipo de investigación que se utilizará es cuantitativa descriptiva, ya que el objetivo es examinar cómo el riesgo psicosocial afecta a los trabajadores de la Institución Prestadora

De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona y así mismo poder diseñar el programa de prevención de riesgo.

La investigación cuantitativa debe ser lo más “objetiva” posible.⁴ Los fenómenos que se observan o miden no deben ser afectados por el investigador, quien debe evitar en lo posible que sus temores, creencias, deseos y tendencias influyan en los resultados del estudio o interfieran en los procesos y que tampoco sean alterados por las tendencias de otros. (Unrau, Grinnell y Williams, 2005, p.6)

6.1 Diseño De La Investigación

Dado que el objetivo del estudio será generar una propuesta de programa de prevención de riesgos psicosociales en trabajadores de la institución del prestador de servicios de salud Médico Integral Villabona SA S, se utilizó un plan experimental el cual se aplicó longitudinalmente, el cual recogió datos en diferentes momentos o periodos para hacer inferencias sobre el cambio, sus determinantes y sus consecuencias, se utilizará un plan no experimental el cual se aplicará longitudinalmente, considerando que el sujeto de investigación cuenta con suficiente sustento teórico, se realizará una encuesta descriptiva para conocer en detalle cómo afecta el riesgo psicosocial a los trabajadores de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona S.A.S.

La investigación no experimental “Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Sampieri, 2014, p.152). Estos mismos autores señalan que los diseños de investigación longitudinales “Estudios que recaban datos en diferentes puntos del tiempo,

para realizar inferencias acerca de la evolución del problema de investigación o fenómeno, sus causas y sus efectos” (Sampieri, 2014, p.159).

6.2 Fases Del Estudio

6.2.1 Fase 1

Diagnosticar y establecer las condiciones de los trabajadores de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona S.A.S. que pueden estar expuestos a los riesgos psicosociales en su entorno laboral.

Se realiza un análisis de los resultados de la encuesta aplicada a cada uno de los trabajadores para poder identificar las posibles causas de riesgo.

Se realiza un cronograma de actividades con el fin de organizar y coordinar las actividades de acuerdo a un plan de trabajo.

Teniendo las posibles causas del riesgo se realiza un análisis de la población más afectada para tenerlas en cuenta para ser la primera muestra para la aplicación del programa.

6.2.2 Fase 2

Se realiza la identificación de los factores psicosociales a los que se ven expuestos los trabajadores de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona S.A.S.

Se realiza análisis e interpretación de los resultados de la encuesta aplicada para así determinar las posibles soluciones.

Se llega a una discusión para dar a conocer el punto de vista de lo aplicado.

Se presenta una propuesta de solución, se realiza un plan estratégico para obtener un mejoramiento en los procesos estudiados.

6.2.3 Fase 3

Se analizan los resultados y se presenta propuesta de solución para un programa de prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona en la ciudad de Cúcuta.

Se realizan análisis de las encuestas realizadas a los trabajadores de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona en la ciudad de Cúcuta, se analizan los resultados y se presenta la propuesta de solución.

6.2.4 Fase 4

Se realizan conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los resultados generados del estudio del riesgo psicosocial de los trabajadores de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona S.A.S.

Se realizan unas conclusiones y recomendaciones a los resultados generados por la encuesta realizada a cada uno de los trabajadores de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona con el fin de identificar en nivel de riesgo.

6.3 Recolección De La Información

Población

Según Roberto Hernández Sampieri “Población o universo Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (Sampieri, 2014, p.174).

La población de estudio estará conformada por los 5 empleados que laboran en la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona S.A.S.

Muestra Y Muestreo

Es importante mencionar sobre “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población.” (Sampieri, 2014, p.175).

En este trabajo se utilizará el método de muestreo no probabilístico, en el cual, de acuerdo “Muestra no probabilística o dirigida Subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación” (Sampieri, 2014, p.175). Puesto que se les solicitará a los empleados que laboran en la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona formen parte del estudio.

Técnicas De Recolección De Datos

Se refiere a la técnica de recolección de datos como “se entiende como técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”. La aplicación de una técnica conduce a la obtención de información, la cual debe ser resguardada mediante un instrumento de recolección de datos. (Herrera, 2005, p.12).

Las técnicas de recolección de datos que se utilizaran en la presente investigación será la encuesta. Los cuestionarios y las encuestas, son técnicas en las cuales se plantea un listado de preguntas cerradas para obtener datos precisos. (Caro)

Instrumentos De Recolección De Datos

Un instrumento de recolección de datos es en principio cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. De este modo el instrumento sintetiza en si toda la labor previa de la investigación resume los aportes del marco teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores y, por lo tanto, a las variables o conceptos utilizados. (Márquez, 2016).

El instrumento será la encuesta con diseño de preguntas específicas y concretas de forma escrita se utilizará la escala de Likert.

Según Roberto Hernández Sampieri el “Escalamiento de Likert Conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías” (Sampieri, 2014, p.238).

Para evaluar los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona se aplicará un cuestionario adaptado del modelo o dimensiones de Likert.

La alternativa o puntos tipo Likert utilizado, que corresponde a las opciones de respuesta de ambos cuestionarios, será:

1. Siempre
2. Casi siempre
3. Algunas veces
4. Casi nunca
5. Nunca

Los puntajes, están asignados en la batería aplicada, cada pregunta tiene un puntaje según su respuesta, así mismo la batería clasifica las respuestas según las dimensiones a evaluar y así mismo le clasifica su respectivo riesgo según el resultado de la aplicación de la fórmula que presenta la batería.

Cronograma

Nombre de la actividad	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Observación	x	X	x	x												
cuestionario adaptado del modelo o dimensiones de Likert									x	x						
Capacitaciones											x					
Video de sensibilización												x				
Manual de la ruta para los profesionales en la salud.													x			
Protocolo de prevención														x		

Fuente: Propia del Autor.

6.4 Análisis De Datos

Técnicas De Procesamientos De Datos

La técnica que se utilizara en el procedimiento de los datos será la estadística descriptiva que consiste en “La estadística descriptiva es la rama de la estadística que recolecta, analiza y caracteriza un conjunto de datos (peso de la población, beneficios diarios de una empresa, temperatura mensual,...) con el objetivo de describir las características y comportamientos de este conjunto mediante medidas de resumen, tablas o gráficos.”(2018, p.20)

Herramientas Para El Procesamiento De Datos

Para llevar a cabo la tabulación de datos que se obtendrán en el cuestionario que se aplicara a los empleados de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona S.A.S, se utilizara el programa Microsoft Excel.

7. Resultados O Propuesta De Solución

Se realizó la aplicación a 5 trabajadores de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona lo cuales ejercen la función de médico, odontólogo, secretaria, auxiliar de enfermería y bacterióloga, siendo esta una empresa pequeña en la Ciudad de Cúcuta, norte de Santander en el barrio la libertad.

7.1.Tabulación De Encuesta

A. Trabajador: Secretaria.

1. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

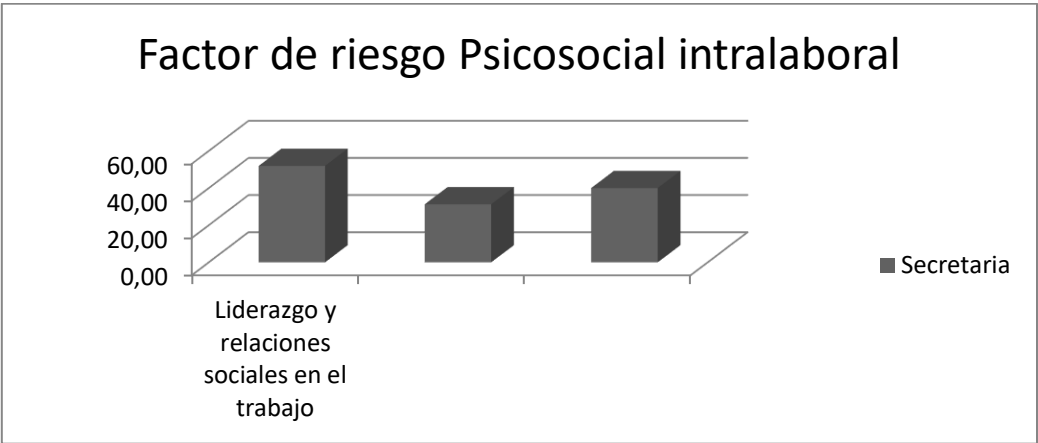


Figura 1 La trabajadora presenta un mayor porcentaje en características del liderazgo con un 51.92%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

2. Control sobre el trabajo

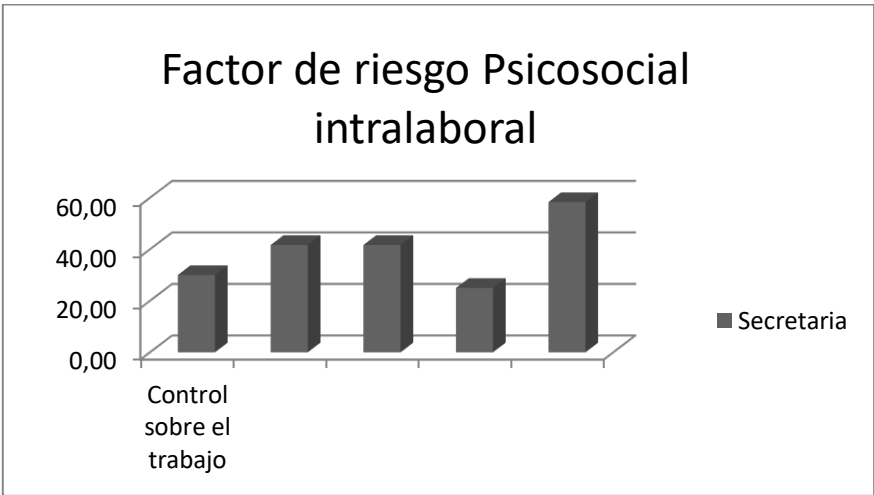


Figura 2 La trabajadora presenta un mayor porcentaje en control y autonomía sobre el trabajo con un 58,33%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

3. Demandas del trabajo

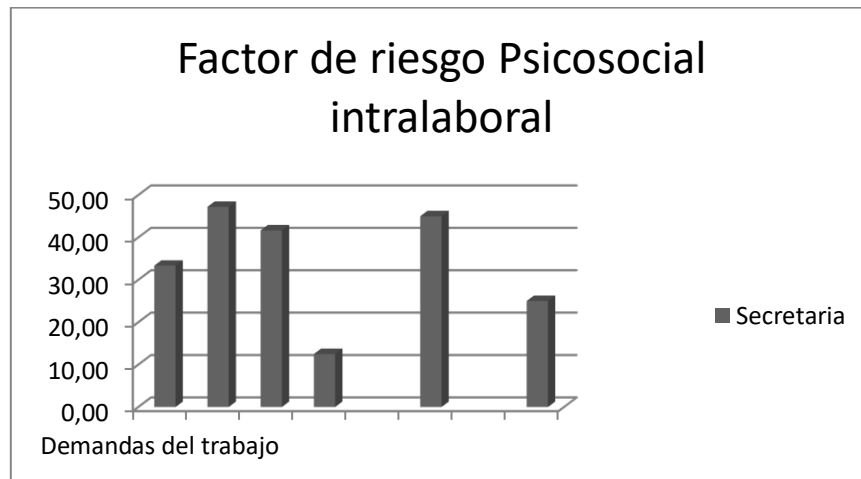


Figura 3 La trabajadora presenta un mayor porcentaje en demandas emocionales con un 47,22%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

4. Recompensas

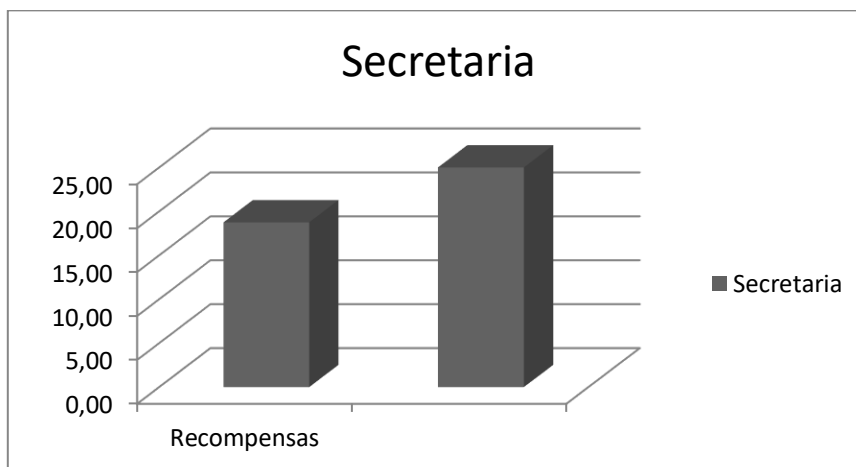


Figura 4 La trabajadora presenta un mayor porcentaje en reconocimiento y compensación con un 25,00%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

5. Factor de riesgo psicosocial extralaboral

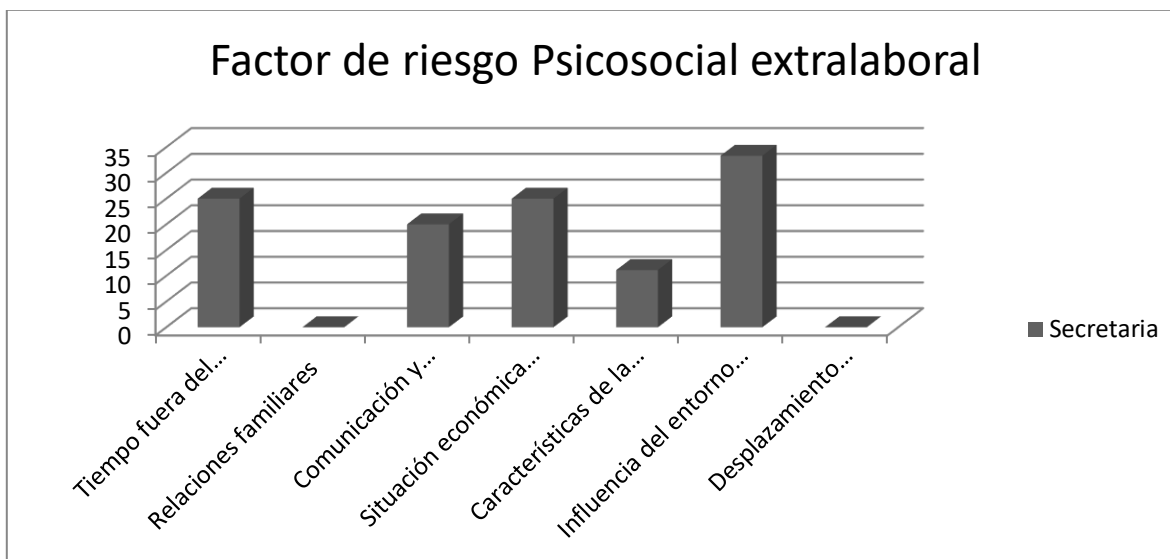


Figura 5 La trabajadora presenta un mayor porcentaje en Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo con un 33,33%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

6. Evaluación del estrés.

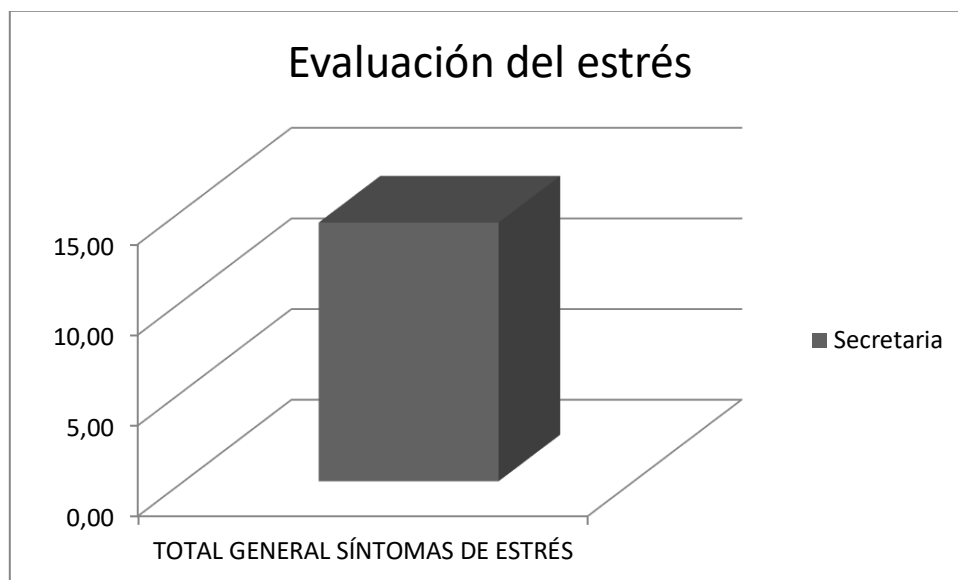


Figura 6 La trabajadora presenta un alto porcentaje en evaluación del estrés sobre el trabajo con un 14,27%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

B. TRABAJADOR: Auxiliar De
Enfermería

1. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

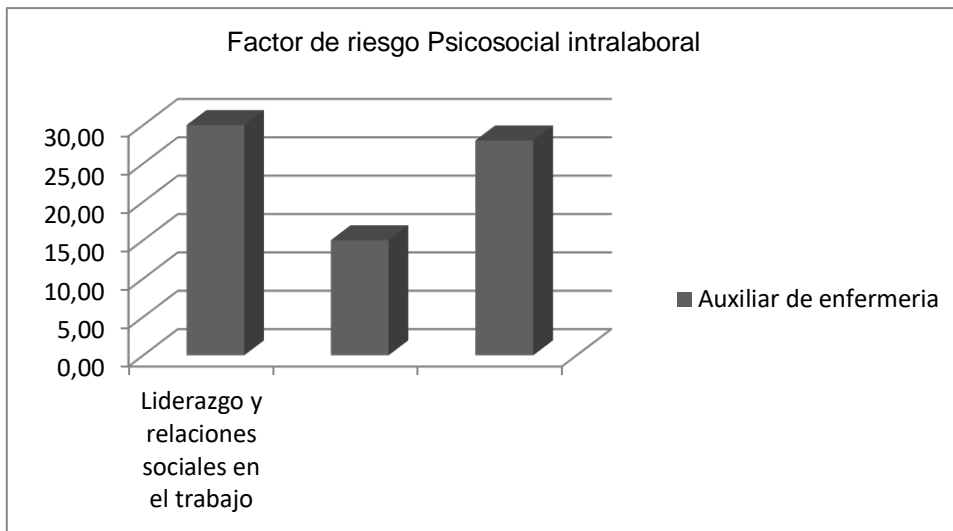


Figura 7 La trabajadora presenta un alto porcentaje en retroalimentación del desempeño con un 40,00%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

2. Control sobre el trabajo

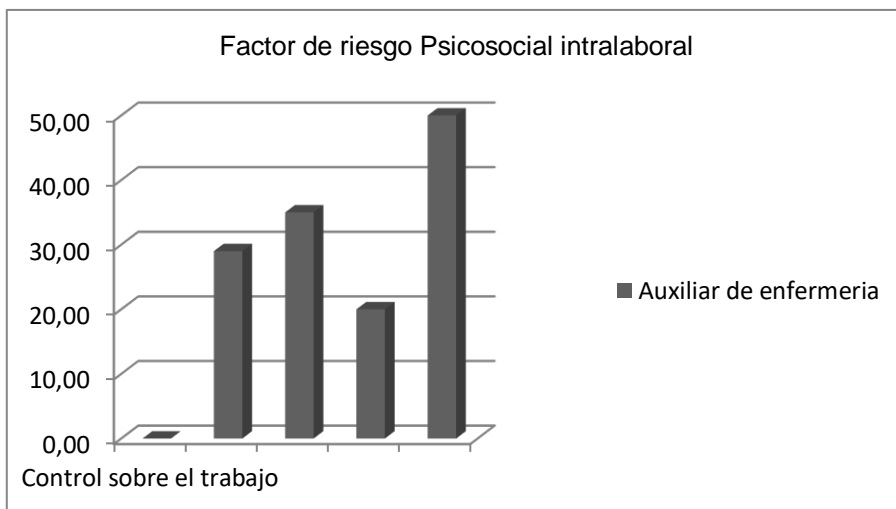


Figura 8 La trabajadora presenta un alto porcentaje en control y autonomía sobre el trabajo con un 66,67%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

3. Demandas del trabajo

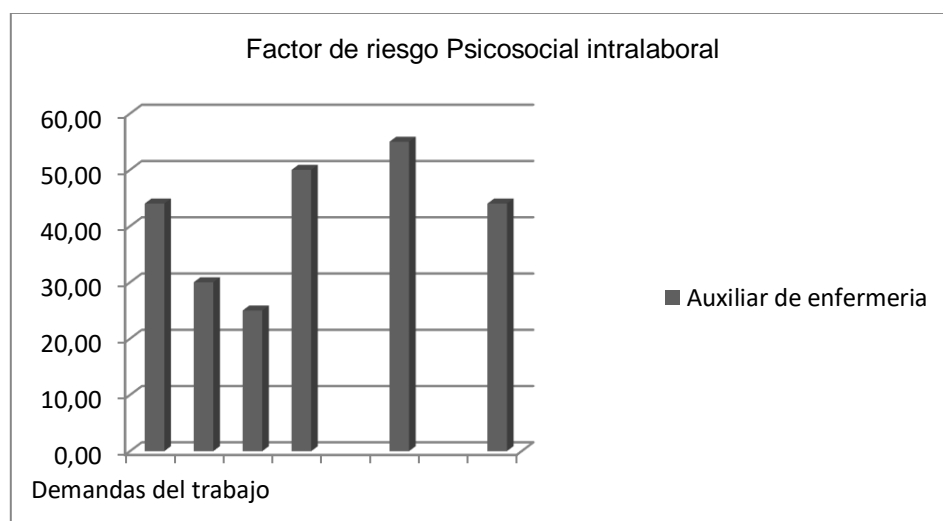


Figura 9 La trabajadora presenta un alto porcentaje en demandas de carga mental sobre el trabajo con un 70,00%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

4. Recompensas

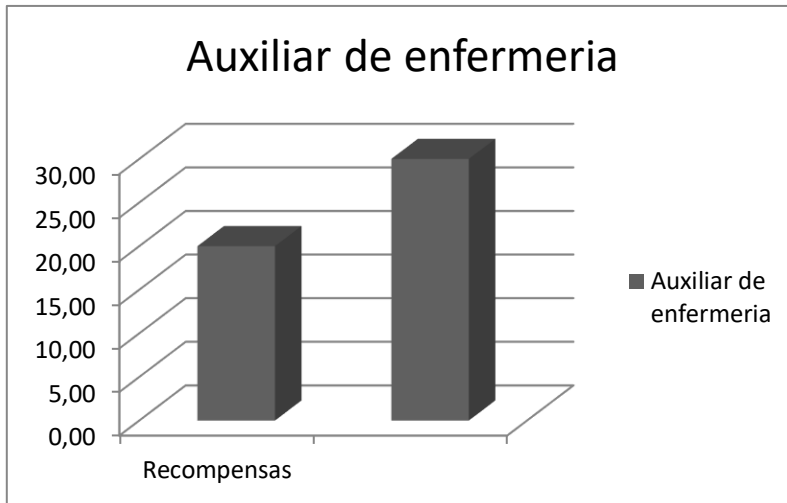


Figura 10 La trabajadora presenta un alto porcentaje en reconocimiento y compensación sobre el trabajo con un 33,33%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

5. Factor de riesgo psicosocial extralaboral

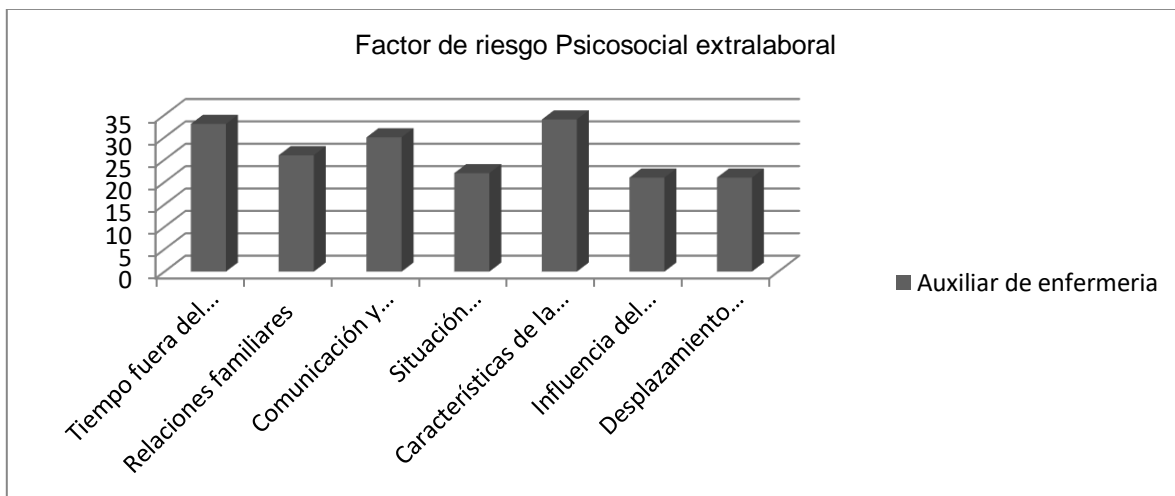


Figura 11 La trabajadora presenta un alto porcentaje en Tiempo fuera del trabajo sobre el trabajo con un 37,5%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

6. Evaluación del estrés.

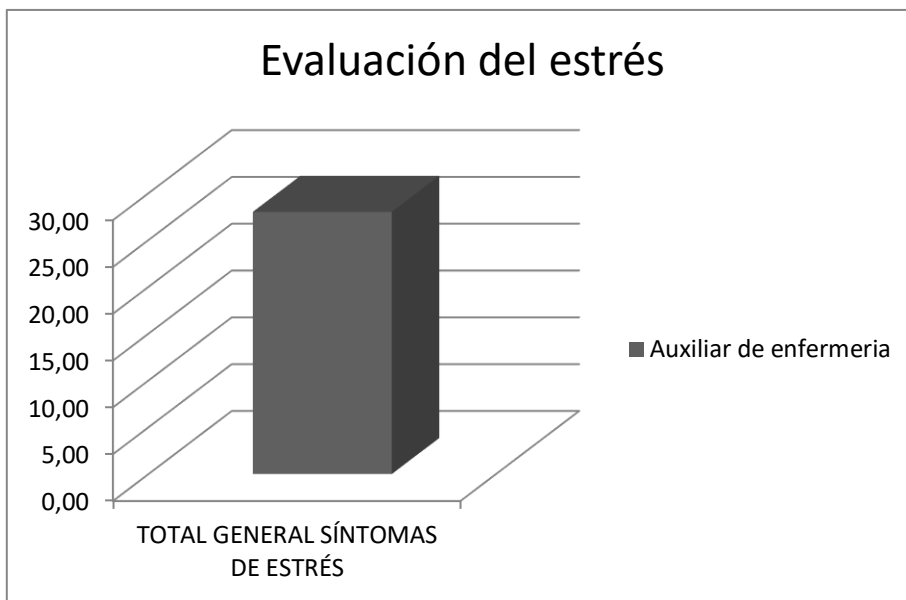


Figura 12 La trabajadora presenta un alto porcentaje en evaluación del estrés sobre el trabajo con un 16.76%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

C. TRABAJADOR: bacterióloga

1. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

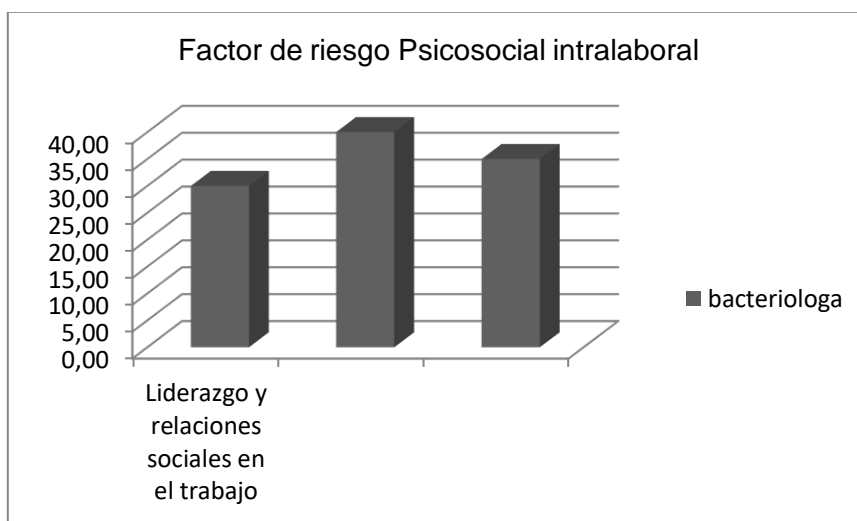


Figura 13 La trabajadora presenta un alto porcentaje en relaciones sociales en el trabajo sobre el trabajo con un 40,00%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

2. Control sobre el trabajo

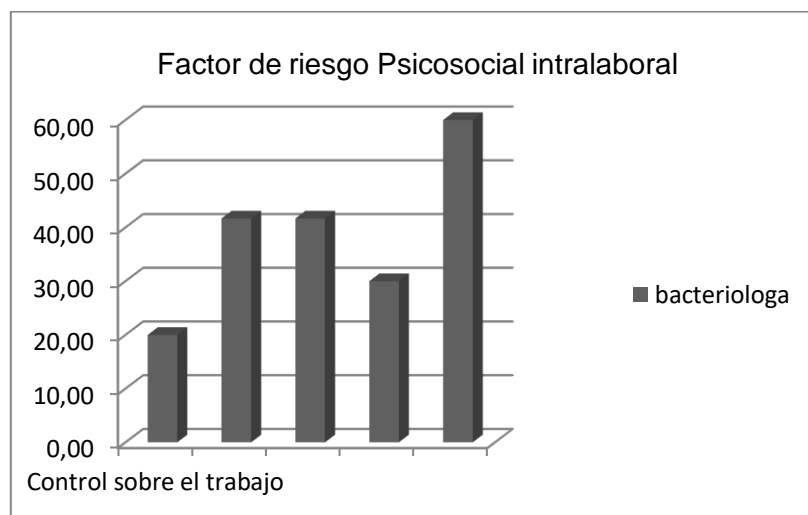


Figura 14 La trabajadora presenta un alto porcentaje en control y autonomía sobre el trabajo con un 60,00%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

3. Demandas del trabajo

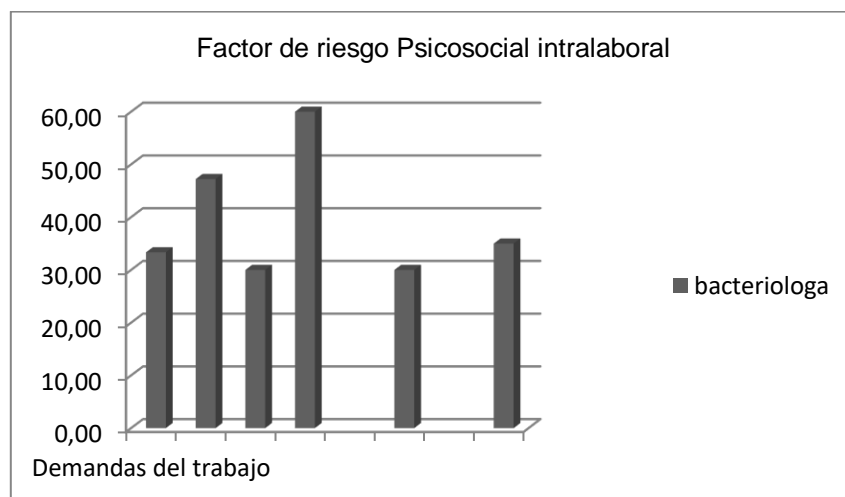


Figura 15 La trabajadora presenta un alto porcentaje en influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral sobre el trabajo con un 60,00%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

4. Recompensas

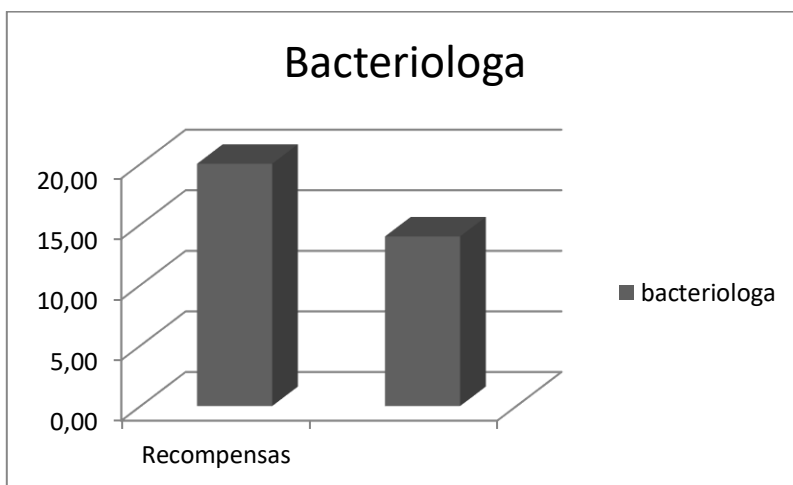


Figura 16 La trabajadora presenta un alto porcentaje en recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza sobre el trabajo con un 20,00%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

5. Factor de riesgo psicosocial extralaboral

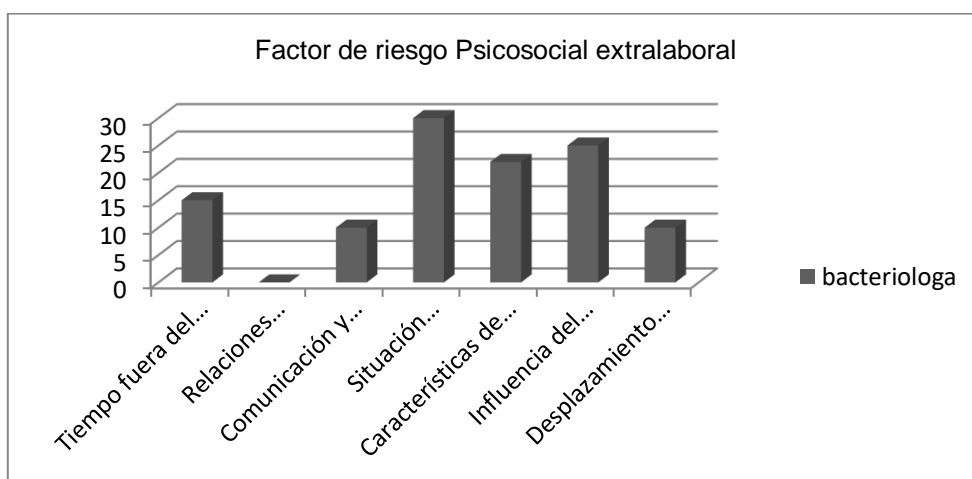


Figura 17 La trabajadora presenta un alto porcentaje en Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo con un 25,00%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

6. Evaluación del estrés.

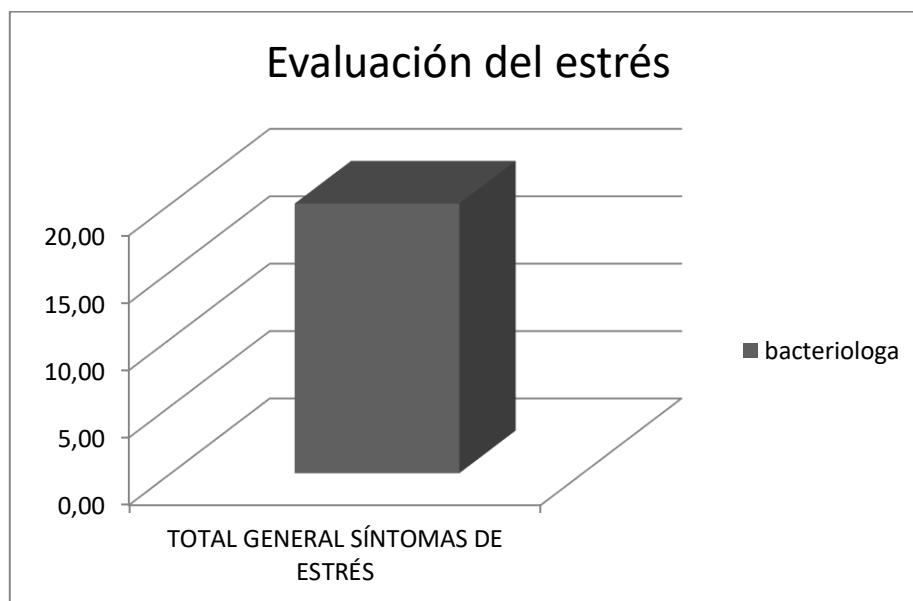


Figura 18 La trabajadora presenta un alto porcentaje en evaluación del estrés sobre el trabajo con un 20,00%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

D. TRABAJADOR: medico.

1. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

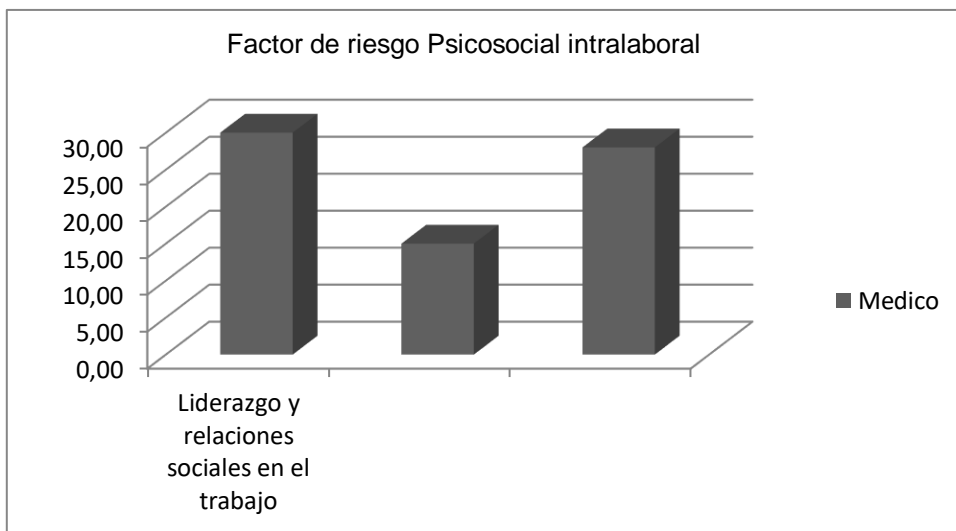


Figura 19 El trabajador presenta un alto porcentaje en retroalimentación del desempeño 40,00%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

2. Control sobre el trabajo

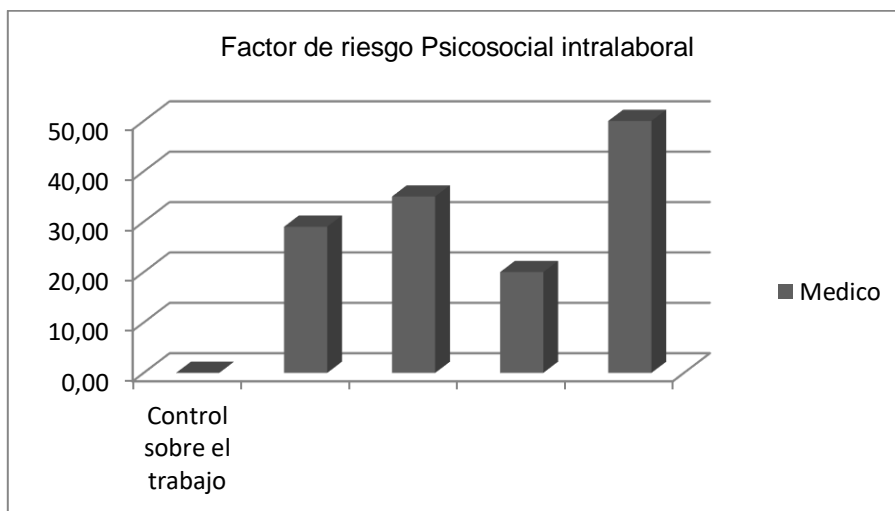


Figura 19 El trabajador presenta un alto porcentaje en control y autonomía sobre el trabajo con 66,67%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

3. Demandas del trabajo

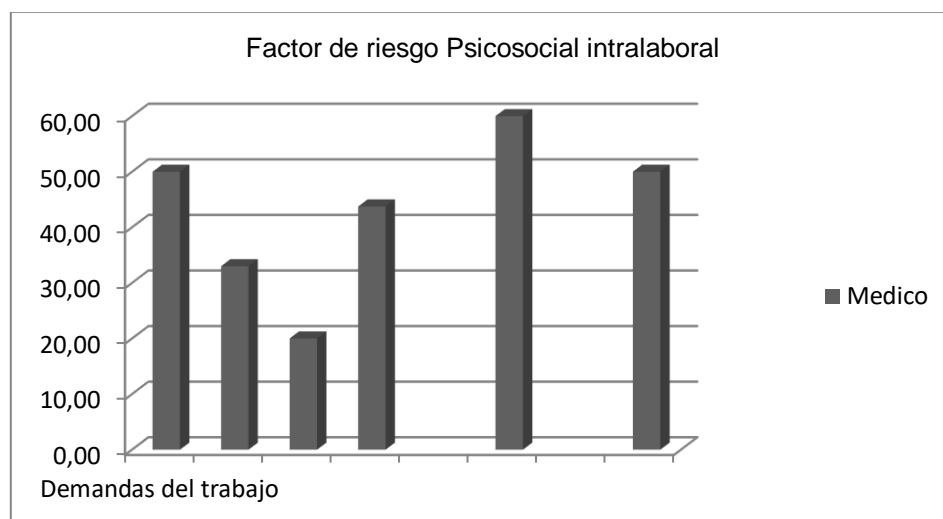


Figura 20 El trabajador presenta un alto porcentaje en demandas de carga mental con 60,00%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

4. Recompensas

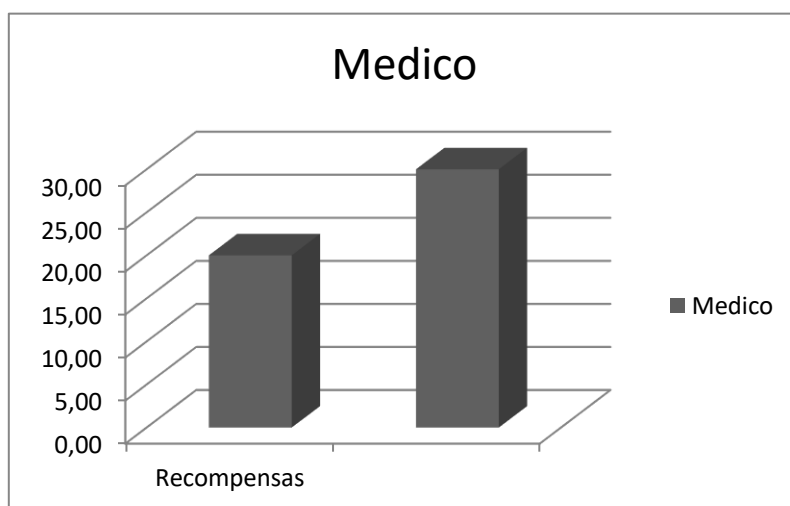


Figura 21 El trabajador presenta un alto porcentaje en reconocimiento y compensación con 20,00%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

5. Factor de riesgo psicosocial extralaboral

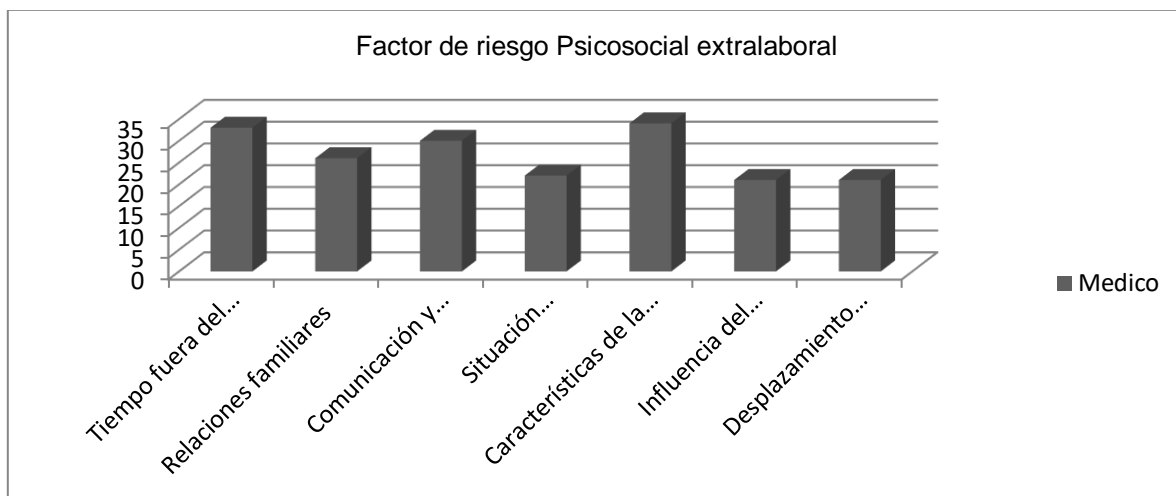


Figura 22 El trabajador presenta un alto porcentaje en Situación económica del grupo familiar con 36,00%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

6. Evaluación del estrés.

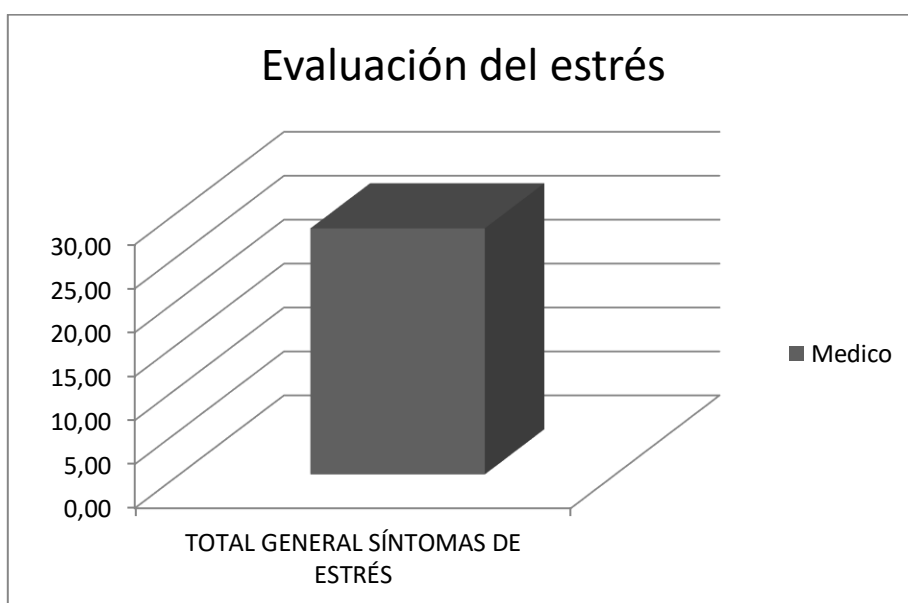


Figura 23 El trabajador presenta un alto porcentaje en evaluación del estrés sobre el trabajo con un 25,00%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

E. TRABAJADOR: odontólogo.

1. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

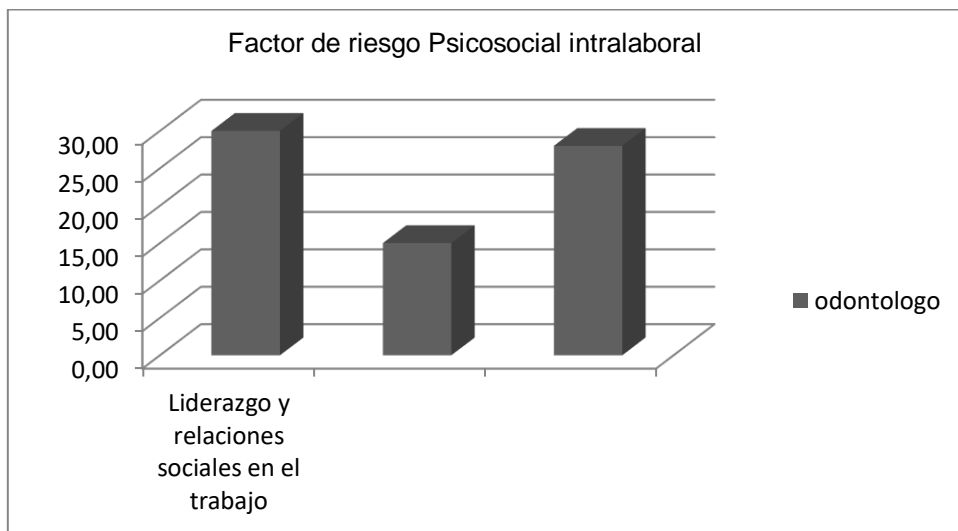


Figura 24 El trabajador presenta un alto porcentaje en características del liderazgo con un 30,00%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

2. Control sobre el trabajo

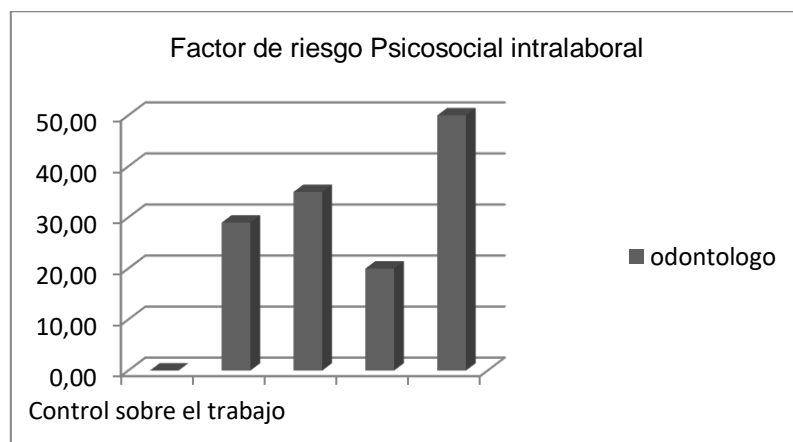


Figura 25 El trabajador presenta un alto porcentaje en control y autonomía sobre el trabajo con un 50,00%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

3. Demandas del trabajo

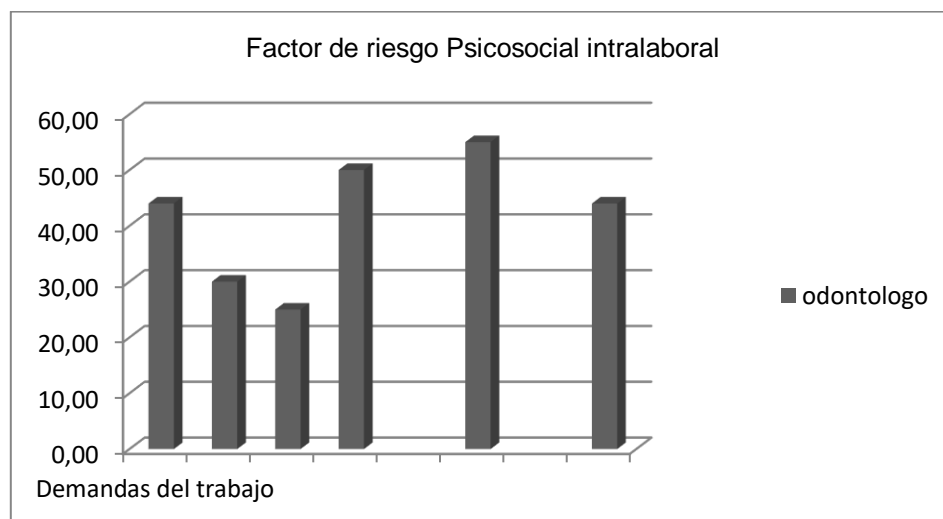


Figura 26 El trabajador presenta un alto porcentaje en demandas de carga mental sobre el trabajo con un 55,00%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

4. Recompensas

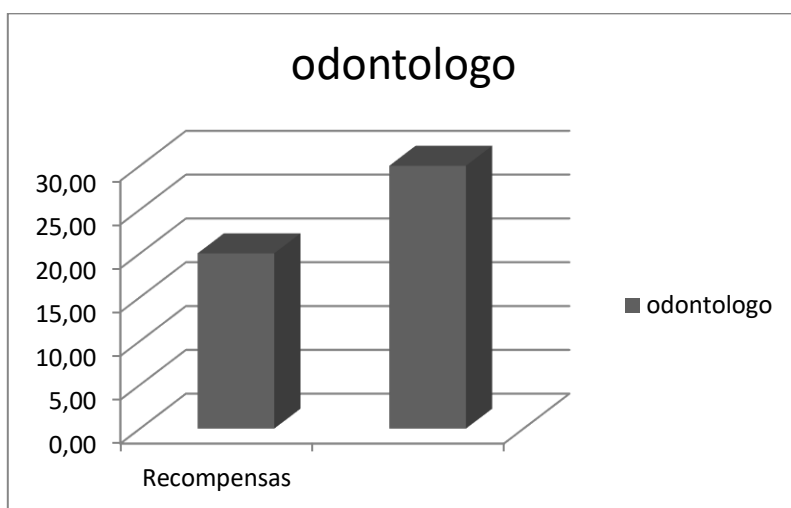


Figura 27 El trabajador presenta un alto porcentaje en reconocimiento y compensación con un 30,00%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

5. Factor de riesgo psicosocial extralaboral

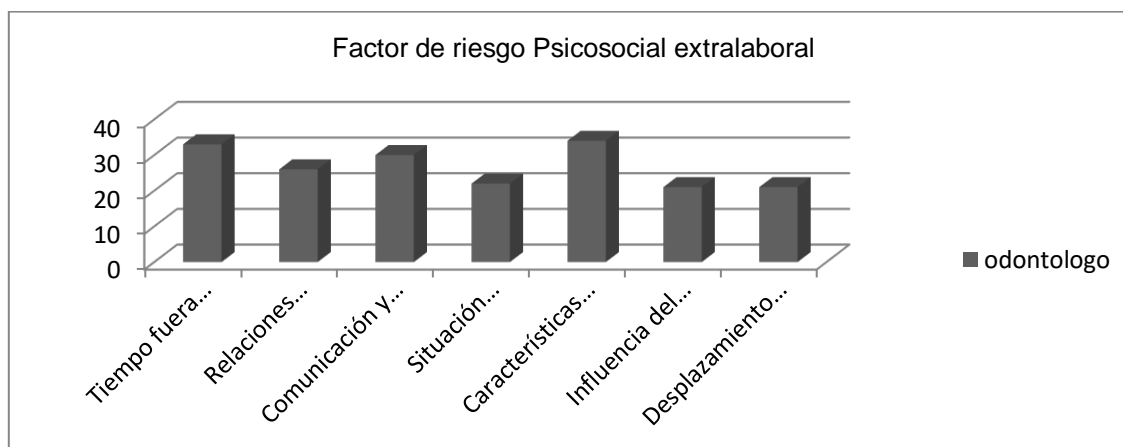


Figura 28 El trabajador presenta un alto porcentaje en Características de la vivienda y de su entorno con un 34,00%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

6. Evaluación del estrés.

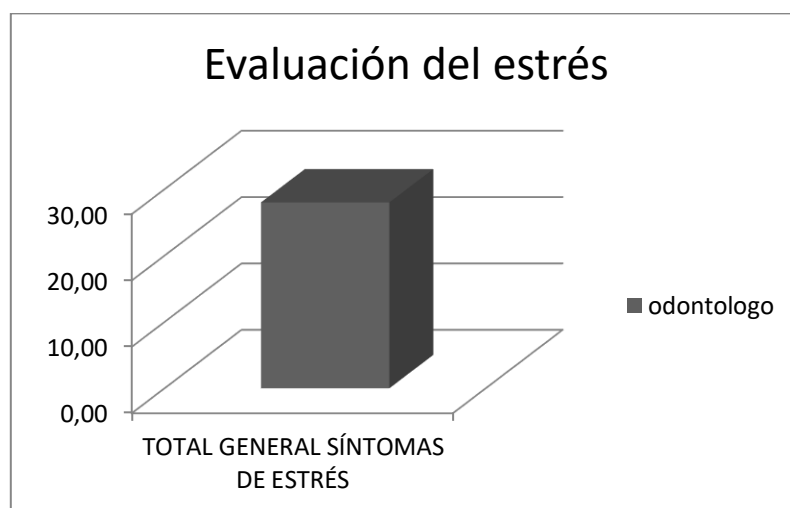


Figura 29 El trabajador presenta un alto porcentaje en evaluación del estrés sobre el trabajo con un 28,00%. Año 2020. Fuente: elaboración propia.

Por consiguiente en las gráficas anteriormente mencionadas las cuales son el resultado de la aplicación de 3 encuestas a 5 trabajadores de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona; por lo anterior mencionado se evidencia que los empleados refieren satisfacción con su entorno laboral, pero es de resaltar que presentan dificultades con los problemas externo o personales los cuales intervienen en su quehacer profesional; Como recomendación, se establece como prioridad promover la comunicación asertiva entre empleados y empleadores, que brinde un ambiente de garantía en su jornada laboral, de igual manera, potenciando la implementación de pausas activas que den un resultado positivo tanto ergonómicamente como de salud mental de los socios de la empresa todo para prevenir índices de riesgo laboral en los empleados de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona.

7.1 Discusión

En esta investigación, el objetivo general de esta investigación fue diseñar un programa de prevención de riesgos psicosociales en trabajadores de la Institución Prestadora de Servicios de Salud de la Unidad Médica Integral de Villabona, para lo cual se ha identificado una batería de riesgos psicosociales. Fue diseñado para ser aplicado, en la aplicación de la encuesta se encontró que existen altos riesgos en cuanto a riesgo psicosocial intraprofesional, riesgo psicosocial extraprofesional y manejo del estrés, esto significa que dependiendo de los resultados obtenidos en La aplicación En la batería de

riesgo psicosocial se encuentran diferentes niveles para cada una de las cargas para las que se aplicó.

Estos resultados guardan relación con lo que sostienen (Escobar, 2011), (ARENAS ORTIZ & ANDRADE JARAMILLO, 2013), en la evaluación de los riesgos psicosociales laborales quienes señalan q los factores de riesgo psicosocial son condiciones que influyen en la aparición de estrés laboral que afecta la salud de los trabajadores, esto exige por parte del Estado la revisión y establecimiento de leyes para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de estos factores psicosociales, a través de un conjunto de instrumentos diseñados para este fin. Ello es acorde con lo que este estudio se halla.

Al indagar los resultados de las situaciones que mayoritariamente requieren atención, se encontró que para todo el personal los porcentajes de riesgo psicosocial son mayores para factores intralaborales y menores para factores no laborales, también se observó que para la evaluación del estrés para los empleados está entre medio y alto, los resultados previos cobran sentido cuando se tiene en cuenta el tipo de responsabilidad y necesidad de cada puesto.

De acuerdo a lo anterior mencionado a Shaufeli & Bakker (2004) en concordancia, expresan:

Teniendo en cuenta lo anterior, se considera oportuno destacar que los puntajes encontrados son favorables en términos generales, al revisar los niveles de riesgo psicosocial intralaboral encontrados que suponen posibilidades de respuestas ligadas al estrés ocupacional. Lo anterior apoya el planteamiento que considera el

Engagement en el trabajo como un concepto contrario más no directamente excluyente de los estados de estrés ocupacional, en especial del Síndrome de Quemarse en el trabajo, pues se corrobora que la presencia de uno no necesariamente significa la ausencia del otro. (p.53)

En conclusión, se concluye que los resultados de esta investigación demuestran la relevancia de estudiar el comportamiento humano en contextos laborales en una perspectiva positiva e implementar medidas que promuevan el desarrollo integral de experiencias laborales óptimas.

7.2 Metodología PHVA

PLANEAR

Diagnóstico

Probable aumento de riesgo psicosocial para los empleados de la Institución Prestadora de Salud Unidad Médica Villabona debido a la pandemia y los protocolos de bioseguridad exigidos para la atención de pacientes.

La Institución Prestadora de Salud Unidad Médica Villabona, tiene como objetivo principal prestar servicios de salud para diferente público, debido a esto y añadiéndole la situación mundial actual con la pandemia, se presentan aumento de jornadas laborales, protocolos de bioseguridad y el cuidado personal y de sus familias.

Definición del problema

Se definió como problema “sobrecarga laboral y de las actividades diarias debido al aumento de pacientes por atender y de los protocolos de bioseguridad establecidos.

Objetivo general

Implementación de un programa de prevención de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona S.A.S.

Objetivos específicos

Diagnosticar situación actual en cuanto a riesgo psicosocial de los empleados de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona S.A.S. por medio de la batería de riesgo psicosocial

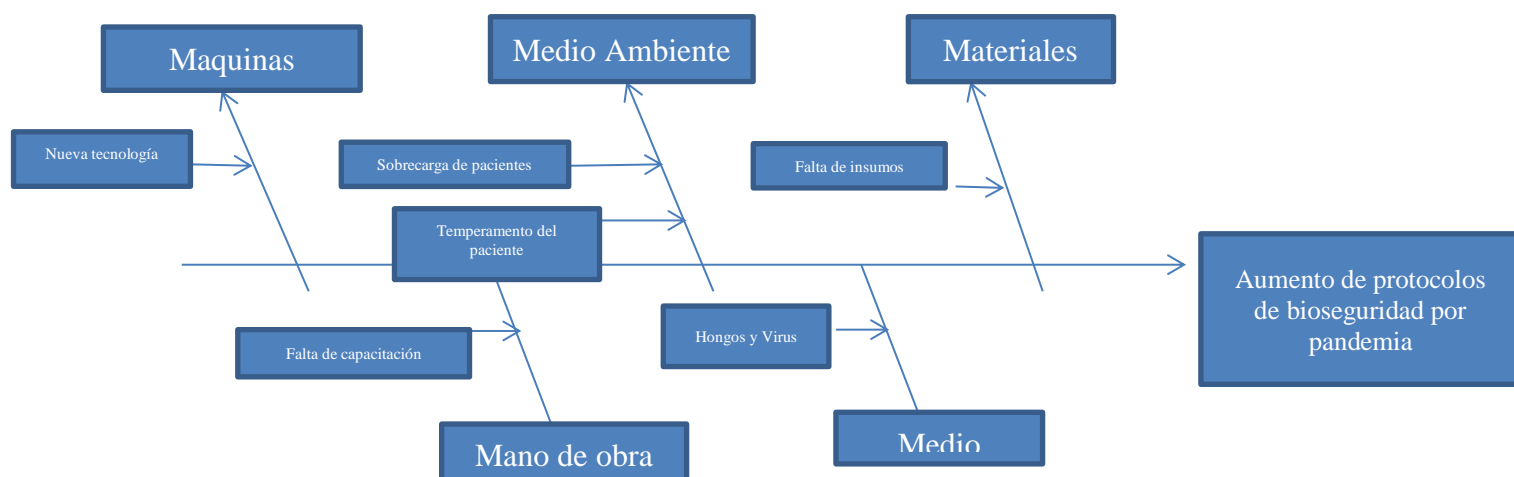
Realizar planeamiento estratégico con el fin de alcanzar y establecer planes de acción para el logro de los mismos

Implementación del programa de prevención de riesgo psicosocial con cada una de sus actividades

Verificar y evaluar los resultados obtenidos en la implementación del programa de riesgo psicosocial aplicado a los empleados de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona S.A.S.

Análisis de la situación actual

Después de definir el problema central, por medio del diagrama causa y efecto se obtiene las causas principales del problema para que puedan ser resueltos y definir su prioridad.



Programa de prevención de riesgo psicosocial

Actividad	Fecha
Socialización de manual de funciones	1 de Agosto 2020
Liderazgo y trabajo en equipo I	1 de Septiembre 2020
Análisis de esfuerzo físico personal operativo	15 de Septiembre 2020
Liderazgo y trabajo en equipo II	1 de Octubre 2020
Análisis de esfuerzo físico personal administrativo	15 de Octubre 2020
Liderazgo y trabajo en equipo III	5 de Noviembre 2020
Instalación y socialización de pendones	14 de Noviembre 2020

Tabla 2 Autoría propia

HACER

Implementación de actividades del programa

Socialización de manual de funciones

Se realizará la socialización del manual de funciones con el fin de determinar el grado de exigencia según el cargo la cual se realizará de la siguiente forma:

El encargado será el Gestor, quien puede ser el Gerente, personal de talento humano, líder de SST, la socialización del manual se realizará solo una vez, como participantes de la socialización se solicita que se encuentren presentes todo el personal de la organización y se realizará de forma virtual, debido a las circunstancias de la pandemia.

Capacitación en liderazgo y trabajo en equipo: Se realizará un taller con el fin de entregar a los líderes las herramientas para gestionar eficazmente equipos de trabajo de alto rendimiento. Los contenidos sugeridos para el desarrollo del taller son, liderazgo, estilos de liderazgo, cualidades de un líder, rol del líder, dirigir y liderar, entre otras, el instructor o capacitador será un coach o personal idóneo, se realizará con una frecuencia mensual, los participantes serán la Gerencia, líderes de área y jefes de selección, se realizará de forma virtual por temas de la pandemia y la duración sería de aproximadamente 4 horas.

Análisis de esfuerzo físico: Se realizarán 2 actividades de análisis de esfuerzo físico, una para personal operativo y otra para personal administrativo con el fin de evaluar si las cargas con las que trabajan cada uno de los colaboradores es la adecuada o se deben de realizar ajustes de infraestructura o la compra de equipos de ayuda en el levantamiento de cargas, el gestor de la actividad lo realizará el líder de SST o el área de recursos humanos,

se realizara una sola vez para cada personal, esta actividad está dirigida para todos los colaboradores y se realizara por lo menos en una semana, , se realizará de forma virtual por temas de la pandemia y la duración seria de aproximadamente 1 hora.

Instalación y socialización de pendones: Se realizará la instalación y socialización formal de los pendones donde los empleados de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona puedan visualizar la ruta de atención si alguno de los colaboradores presenta alguna duda, inquietud o síntoma asociado con el riesgo psicosocial, también se utilizaran pendones con mensajes de concientización donde los empleados puedan observar las buenas prácticas para la prevención de riesgo psicosocial.

Realización de las actividades

Las capacitaciones fueron programadas de forma virtual, para evitar aglomeraciones debido a la pandemia, se toma asistencia para asegurarnos de que los colaboradores asistieron y se envían links por medio de aplicación “Meet” para realizar la capacitación, se programan con anticipación y en horarios laborales, en la institución fueron instalados los pendones y fueron socializados de la misma forma virtual que las anteriores capacitaciones.

VERIFICAR

Se realizaran dos simulacros al año sobre los escenarios, para poder poner a prueba la prevención y respuesta ante las posibles amenazas identificadas.

Así mismo será realizada una auditoria por la alta dirección de la empresa y sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con la finalidad de supervisar la correcta implementación de la ruta de atención para la prevención de riesgos psicosociales.

ACTUAR

Se ha designado al gerente de la empresa para preservar la metodología implementada y así establecerla como una aplicación continua para obtener resultados beneficiosos para la empresa. El ámbito directivo es directamente responsable y sobre él pesa el éxito o fracaso, de llevar a la institución hacia la mejora continua. Se debe alentar a cada miembro a participar en sus lugares de trabajo.

7.3 Indicadores

Los indicadores del programa son:

Indicador de cumplimiento: En el que se demuestre el cumplimiento de las actividades del programa donde se encuentra el objetivo de este indicador es de 90%.

Indicador de participación: En el cual se evidencia la participación de cada uno de los involucrados del programa donde la meta de este indicador es de 100%.

Indicador de riesgo intralaboral y extralaboral: Una vez finalizadas cada una de las actividades propuestas en el programa, se aplicará nuevamente la batería de riesgo psicosocial a todos los trabajadores, donde se comparara con la inicial y se espera que los resultados sean satisfactorios.

8. Análisis Financiero

8.1 Recursos Humanos

En la realización de programa de prevención de riesgos psicosociales es necesario el equipo profesional el cual costa de una Trabajadora Social para la implementación y sensibilización de la ruta de prevención con los empleados de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona.

8.2 Recursos Físicos

Con la finalidad de una sensibilización positiva se utilizará pendones los cual mostrara la ruta de atención de la prevención de riesgos psicosociales y mensajes de concientización, el cual constará de visibilidad para que llegue a los empleados de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona.

8.3 Recursos Financieros

Inversión estimada del proyecto

Para llevar a cabo este proyecto se presenta análisis financiero, realizando la siguiente clasificación, conforme a la naturaleza de la inversión, como inversión fija y capital de trabajo.

8.3.1 Inversión Fija

Es donde quedan registrados los implementos que se compran y son necesarios para el desarrollo del proyecto como: maquinaria, equipo de oficina, mobiliario.

Maquinaria Para El Levantamiento De Cargas

Con los cuales se evitara el esfuerzo físico innecesario en cuanto a transporte y levantamiento de cargas, para esto se utilizará una carretilla de carga plegable para el transporte de cargas que tiene un costo de \$139.900 y se utilizara para el levantamiento de cargas una mesa levantadora hidráulica la cual tiene un costo de \$1.998.000.

8.3.2 Capital De Trabajo

Para la aplicación del programa, se debe contar con una persona calificada con los conocimientos necesarios para la aplicación del programa y el desarrollo, además esta persona será la encargada de dar las conclusiones y sugerencias de los resultados obtenidos por la implementación de la batería para la correcta implementación del programa. Esta persona será contratada por obra labor durante los 4 meses de la aplicación del programa y para esto se pagara la suma de \$2.500.000.

Las capacitaciones no se van a realizar dentro de las instalaciones como la de liderazgo y trabajo en equipo, también la socialización de manual de funciones ya que serán de forma virtual no se tiene en cuenta refrigerios, pero si se puede pensar en documentación visual en las instalaciones con un aproximado de \$100.000.

Tabla 3
Resumen de inversiones

Concepto	Precio
Carretilla plegable	139.000
Mesa levantadora Hidráulica	1.998.000
Personal calificado	2.500.000
Documentación visual	100.000
TOTAL	4.737.000

Tabla 3 Autoría propia

8.4 Beneficios Económicos

Con la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales se reducen los riesgos de accidentes y ausencias por enfermedad, se incrementa el desempeño de los trabajadores y el trabajo de calidad.

9. Conclusiones Y Recomendaciones

9.1 Conclusiones

La presente investigación se ha dedicado al estudio de los riesgos psicosociales en la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona., Estableciendo las condiciones de los trabajadores de dicha entidad que pueden estar expuestos a los riesgos psicosociales en su entorno laboral, de igual forma Identificar los factores psicosociales a los que se ven expuestos los trabajadores y por ultimo determinar las estrategias de prevención de riesgos psicosociales de los trabajadores de la I Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona que garanticen el estado de salud de los trabajadores.

Con respecto a los factores de riesgo psicosociales intralaborales, se puede observar que los trabajadores tienen alto índice de presentar un mayor porcentaje en control y autonomía sobre el trabajo, también se observa que los trabajadores presentan alto porcentaje en el control y la autonomía sobre el trabajo.

Con respecto a los factores de riesgos extralaborales, se puede observar que los empleados tienen alto porcentaje de riesgo psicosocial asociado a la situación económica del grupo familiar.

En cuanto al cuestionario de estrés, todos los empleados de Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona se encuentran en un nivel promedio donde los síntomas más frecuentes y críticos justifican acciones sistemáticas de observación e intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Con respecto a la aplicación del Programa de prevención de Riesgo Psicosocial se concluye que en cuanto a los colaboradores de la organización hubo buena recepción de la información, además se observó en la asistencia de todos los colaboradores a las capacitaciones el interés de cada uno frente al tema, se despejaron dudas y se analizó que para ellos es muy importante aportar para la prevención del riesgo por su bienestar y lo pueden lograr realizando de forma adecuada cada una de sus actividades diarias tanto en el trabajo como en su vida cotidiana.

Finalmente, concluye que el uso de la batería para riesgo psicosocial y la implementación de un programa de prevención de riesgos psicosociales en las organizaciones puede evitar principalmente que los empleados padezcan una enfermedad asociada a este riesgo, y en su vida diaria como persona y en las tareas a realizar en la empresa, también con el uso de la batería y el programa de prevención, cualquier síntoma o comportamiento que pueda ser tratado a tiempo se puede reconocer a tiempo. Este es el principal objetivo del proyecto, aunque lo hagas desde un punto de vista económico, la

inversión para la empresa no es muy elevada si analizamos las consecuencias de no utilizar la batería y el programa, puede ser absentismo laboral, incapacidad parcial o permanente.

9.2 Recomendaciones

Por consiguiente se recomienda a los directivos de la Institución Prestadora De Servicios de Salud Unidad Médica Integral Villabona continuar con las actividades y procesos establecidos en la presenta investigación con el fin de establecer un clima organizacional armónico al sitio de trabajo, dado a que actualmente por ser trabajadores tienen más sobrecarga laboral por los actuales protocolos de bioseguridad, de igual forma se debe aplicar el proceso de detección de riesgos laborales anualmente dado a que el personal puede cambiar o pueden surgir nuevos factores de riesgos en los trabajadores lo cuales se deban detectar.

Es necesario que tanto como los directivos y los colaboradores sean conscientes de la importancia de la prevención a tiempo del riesgo psicosocial, para esto se recomienda seguir con el programa que se presenta en esta investigación y que cada uno tenga claro los pasos a tener en cuenta si se presenta algún síntoma o caso y se pueda dar solución a tiempo o en el asunto más extremo que el profesional llegue a la intervención.

Se recomienda que se puedan incluir más actividades al programa de prevención que se aplicó para esta investigación puesto que ayudaría a minimizar el riesgo al mínimo y también tendrían más posibilidades de detectar a tiempo a cualquier caso que se presente, se recomienda concientizar a los colaboradores que la salud no solo los afectan para el ámbito laboral sino que también se ve afectado sus actividades diarias fuera del trabajo y a

los empleadores también son beneficiosos las mejoras que se le realicen al programa ya que pueden minimizar riesgos laborales y gastos innecesarios.

REFERENCIAS

- Bucci, N., & Cardozo, M. L. (2015). Modelo de evaluación de riesgos psicosociales determinado por factores internos, individuales, doble presencia y externos para entornos laborales. *Revista Digital de Investigación y Postgrado*, 5(1), 1.
- Carolina Elena Leyton Pavez, Soledad A. Valdés-Rubilar, & Patricia C. Huerta-Riveros. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista de Salud Pública*, 19(1), 10-16.
<https://doi.org/10.15446/rsap.v19n1.49265>
- Chambi Pérez, P. A., & Tito Serrano, N. J. (2020). Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa – 2019. *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10437>
- Colombia, Ministerio de la Protección Social, Dirección General de Riesgos Profesionales, & Sistema General de Riesgos Profesionales (Colombia) (Eds.). (2007). *Primera encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales*. Ministerio de Protección Social ;
- Cruz, T. de J. B., & Rivera-Domínguez, J. (2020). The management of human talent and knowledge. As a strategy for the prevention of psychosocial risk factors—La gestión de talento humano y del conocimiento. Como estrategia para la prevención de factores psicosociales de riesgo. *Red de Investigación en Salud en el Trabajo*, 2(Especial 2), 136-138.

Garzon Sanchez, L. H. (2019). *Dspace de la Universidad del Azuay: Evaluación y Elaboración de un Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Señor de Girón”*.
<http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9192>

Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83, 169-173. <https://doi.org/10.1590/S1135-57272009000200003>

Gutiérrez Strauss, A. M., & Vilorio-Doria, J. C. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Revista Científica Salud Uninorte*, 30(1), Article 1.
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/6411>

Martha Bustillo-Guzmán, Jeannys Rojas-Meriño, Aury Sánchez-Camacho, Lissette Sánchez-Puello, Amparo Montalvo-Prieto, & Martha Rojas-López. (2015). Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en hospital universitario de Cartagena. *Duazary*, 12(1), 32.
<https://doi.org/10.21676/2389783X.1396>

Patiño, S., & Alfonso, L. (2019). Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en Médicos de Consulta Externa y Urgencias en Diferentes Instituciones de Salud de la Ciudad de Cali- Colombia. *Aguado Martín, J., Bátiz Cano, A., & Quintana Pérez, S. (2013). The stress in the hospital sanitary personnel; current status. Med Segur Trab (Internet)*, 59(231), 259-275. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2013000200006>
Agüir, E.V., & Bernabé-Muñoz, Y. (2002). Estrategias de afrontamiento ante el

estrés y fuentes de recompensa profesional en médicos especialistas de la comunidad Valenciana. Un estudio con entrevistas semiestructuradas. Revista Espanola de Salud Publica, 76(5), 595-604. <https://doi.org/10.1590/S1135-57272002000500019> Agüir, V., Artazcoz, L., & Pérez-Hoyos, S. (2008). *Efecto del ambiente psicosocial y de la satisfacción laboral en el síndrome de burnout en médicos especialistas. Gaceta Sanitaria*, 22(4), 300-308. <https://doi.org/10.1157/13125351> Álvarez, C. C. B. (2012). *Riesgo psicosocial intralaboral y «burnout» en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. Cuadernos de administración*, 28(48), 118-133. Recuperado a partir de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&d>. <http://vitela.javerianacali.edu.co/handle/11522/11298>

Rodriguez, B. E. M., & Astrid Carolina Becerra Palacios. (2019). *Promoción y prevención de los riesgos psicosociales del personal asistencial de la clinica urgencias la merced*. <http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/15494>

Salamanca-Velandia, S. R., Pérez-Torres, J. M., Niño-Salcedo, D., Rodríguez-García, Y. M., & Morales-Flórez, L. F. (2019). *Guía sobre los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones. Azrin, N. y Nunn, R. (1977). Habit Control in a Day. Nueva York: Simon & Schuter*. [https://doi.org/Salamanca-Velandia, S. R. y Pérez-Torres, J. M. \(2019\). Guía sobre los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones. \(Documento de Generación de contenidos impresos N.º 4\). Bogotá: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. Doi: https://doi.org/10.16925/gcgp.11](https://doi.org/Salamanca-Velandia, S. R. y Pérez-Torres, J. M. (2019). Guía sobre los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones. (Documento de Generación de contenidos impresos N.º 4). Bogotá: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. Doi: https://doi.org/10.16925/gcgp.11)

Viviola Gómez, Diego Castrillón, Lyria Esperanza Perilla, & Sebastián Segura Camacho. (2016). *Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo*

psicosociales laborales en trabajadores colombianos. *Acta Colombiana de Psicología*, Vol. 19, No. 2 (Jul.-Dic. 2016); p. 221-238.

<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/16177>

Bucci, N., & Cardozo, M. L. (2015). Modelo de evaluación de riesgos psicosociales determinado por factores internos, individuales, doble presencia y externos para entornos laborales. *Revista Digital de Investigación y Postgrado*, 5(1), 1.

Carolina Elena Leyton Pavez, Soledad A. Valdés-Rubilar, & Patricia C. Huerta-Riveros. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista de Salud Pública*, 19(1), 10-16.
<https://doi.org/10.15446/rsap.v19n1.49265>

Chambi Pérez, P. A., & Tito Serrano, N. J. (2020). Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa – 2019. *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10437>

Colombia, Ministerio de la Protección Social, Dirección General de Riesgos Profesionales, & Sistema General de Riesgos Profesionales (Colombia) (Eds.). (2007). *Primera encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales*. Ministerio de Protección Social ;

Cruz, T. de J. B., & Rivera-Domínguez, J. (2020). The management of human talent and knowledge. As a strategy for the prevention of psychosocial risk factors—La gestión de talento humano y del conocimiento. Como estrategia para la prevención

de factores psicosociales de riesgo. *Red de Investigación en Salud en el Trabajo*, 2(Especial 2), 136-138.

Garzon Sanchez, L. H. (2019). *Dspace de la Universidad del Azuay: Evaluación y Elaboración de un Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial en la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Señor de Girón"*.
<http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9192>

Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83, 169-173. <https://doi.org/10.1590/S1135-57272009000200003>

Gutiérrez Strauss, A. M., & Viloria-Doria, J. C. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Revista Científica Salud Uninorte*, 30(1), Article 1.
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/6411>

Martha Bustillo-Guzmán, Jeannys Rojas-Meriño, Aury Sánchez-Camacho, Lissette Sánchez-Puello, Amparo Montalvo-Prieto, & Martha Rojas-López. (2015). Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en hospital universitario de Cartagena. *Duazary*, 12(1), 32.
<https://doi.org/10.21676/2389783X.1396>

Patiño, S., & Alfonso, L. (2019). Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en Médicos de Consulta Externa y Urgencias en Diferentes Instituciones de Salud de la Ciudad de Cali- Colombia. *Aguado Martín, J., Bátiz Cano, A., & Quintana Pérez, S. (2013). The stress in the hospital sanitary personnel; current status. Med Segur Trab*

(Internet), 59(231), 259-275. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2013000200006>

Agüir, E.V., & Bernabé-Muñoz, Y. (2002). *Estrategias de afrontamiento ante el estrés y fuentes de recompensa profesional en médicos especialistas de la comunidad Valenciana. Un estudio con entrevistas semiestructuradas. Revista Espanola de Salud Publica*, 76(5), 595-604. <https://doi.org/10.1590/S1135-57272002000500019>

Agüir, V., Artazcoz, L., & Pérez-Hoyos, S. (2008). *Efecto del ambiente psicosocial y de la satisfacción laboral en el síndrome de burnout en médicos especialistas. Gaceta Sanitaria*, 22(4), 300-308.

<https://doi.org/10.1157/13125351> Álvarez, C. C. B. (2012). *Riesgo psicosocial intralaboral y «burnout» en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. Cuadernos de administración*, 28(48), 118-133. Recuperado a partir de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&d>.

<http://vitela.javerianacali.edu.co/handle/11522/11298>

Rodriguez, B. E. M., & Astrid Carolina Becerra Palacios. (2019). *Promoción y prevención de los riesgos psicosociales del personal asistencial de la clinica urgencias la merced*. <http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/15494>

Salamanca-Velandia, S. R., Pérez-Torres, J. M., Niño-Salcedo, D., Rodríguez-García, Y.

M., & Morales-Flórez, L. F. (2019). *Guía sobre los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones. Azrin, N. y Nunn, R. (1977). Habit Control in a Day. Nueva York: Simon & Schuter*. <https://doi.org/>Salamanca-Velandia, S. R. y Pérez-Torres, J.

M. (2019). *Guía sobre los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones*.

(Documento de Generación de contenidos impresos N.º 4). Bogotá: Ediciones

Universidad Cooperativa de Colombia. Doi: <https://doi.org/10.16925/gcgp.11>.

Viviola Gómez, Diego Castrillón, Lyria Esperanza Perilla, & Sebastián Segura Camacho.

(2016). Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos. *Acta Colombiana de Psicología*, Vol. 19, No. 2 (Jul.-Dic. 2016); p. 221-238.

<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/16177>

Ana María Gutiérrez Strauss, J. C.-D. (Abril-2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Revista Científica Salud Uninorte*.

Bernardo Moreno Jiménez, C. B. (Noviembre- 2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid.

Caro, L. (s.f.). 7 Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos. *Lifeder.com*.

CIFRE, E. S. (2011). Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias? En E. S. CIFRE, *Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias?*

Gil-Monte, P. R. (06-2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*.

Herrera., F. y. (2005). *Análisis del ato Estadístico*. Venezuela.

<https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-escala-de-likert-y-como-utilizarla/>. (s.f.).

Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-escala-de-likert-y-como-utilizarla/>

<https://www.universoformulas.com/estadistica/descriptiva/>. (s.f.). Obtenido de

<https://www.universoformulas.com/estadistica/descriptiva/>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O. M. (Noviembre - 2018).

El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general. Madrid.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O. M. (2010). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. En O. M. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo*.

Jiménez, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. En B. M. Jiménez, *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Madrid.

Márquez, F. C. (2016). *Sabermetodologia*. Obtenido de <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>

Neffa, J. C. (2015). *LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO*. Buenos Aires.

Raffo Lecca, E., Ráez Guevara, L., & Cachay Boza, O. (01-06-2013). Riesgos psicosociales. Datos Industriales. *Sistema de Información Científica*.

Salanova, M. L. (2002). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales? (*Work & New Technology*) de la Universitat Jaume I de Castellón. .

Sampieri, D. R. (2014). *Metodología de la investigación* . Mexico.

Ana María Gutiérrez Strauss, J. C.-D. (Abril-2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Revista Científica Salud Uninorte*.

ARENAS ORTIZ, F., & ANDRADE JARAMILLO, V. (2013). FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y COMPROMISO (ENGAGEMENT) CON EL TRABAJO EN. En F. ARENAS ORTIZ, & V. ANDRADE JARAMILLO, *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y COMPROMISO (ENGAGEMENT) CON EL TRABAJO EN* (págs. 43-56). Bogotá, Colombia.

Bernardo Moreno Jiménez, C. B. (Noviembre- 2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid.

Caro, L. (s.f.). 7 Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos. *Lifeder.com*.

CIFRE, E. S. (2011). Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias? En E. S. CIFRE, *Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias?*

Escobar, M. P. (2011). Revista CES Salud Pública, . *Revista CES Salud Pública*, , 74-79.

Gil-Monte, P. R. (06-2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional.

Revista peruana de medicina experimenta y salud pública.

Herrera., F. y. (2005). *Análisis del ato Estadístico*. Venezuela.

<https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-escala-de-likert-y-como-utilizarla/>. (s.f.).

Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-escala-de-likert-y-como-utilizarla/>

<https://www.universoformulas.com/estadistica/descriptiva/>. (s.f.). Obtenido de

<https://www.universoformulas.com/estadistica/descriptiva/>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O. M. (Noviembre - 2018).

El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general. Madrid.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O. M. (2010). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. En O. M. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo.*

Jiménez, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. En B. M. Jiménez, *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales.* Madrid.

Márquez, F. C. (2016). *Sabermetodologia*. Obtenido de <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>

Neffa, J. C. (2015). *LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO*. Buenos Aires.

Raffo Lecca, E., Ráez Guevara, L., & Cachay Boza, O. (01-06-2013). Riesgos psicosociales. Datos Industriales. *Sistema de Información Científica*.

Salanova, M. L. (2002). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales? (*Work & New Technology*) de la Universitat Jaume I de Castellón. .

Sampieri, D. R. (2014). *Metodología de la investigación* . Mexico.

Gil-Monte, Pedro R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237-241.
Recuperado en 07 de febrero de 2021, de

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es.

Apéndice 1: Mapeo

Mapeo		
Actores	Escenarios	Situaciones
Actor A, Mujer de 50 años.	Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona (Secretaria)	Entrevista.
Actor B, Mujer de 32 años.	Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona (Auxiliar de enfermería)	Entrevista.
Actor C, Mujer de 45 años de edad.	Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona (Bacterióloga)	Entrevista.
Actor D, Mujer de 35 años de edad.	Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona (Medica)	Entrevista.
Actor E, Mujer de 35 años de edad,	Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona (Regente de Odontóloga)	Entrevista.

Apéndice 2: Rutas de recolección de Información

Nº	Técnica	Objetivo	Actor	Escenario	Situación	Fecha
1	cuestionario adaptado del modelo o dimensiones de Likert	Examinar los factores socio culturales que influyen en los riesgos psicosociales de las participantes	A	Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona (Secretaria)	Entrevista	Mes 2, Semana 1
2	cuestionario adaptado del modelo o dimensiones de Likert	Examinar los factores socio culturales que influyen en los riesgos psicosociales de las participantes	B	Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona (Auxiliar de enfermería)	Entrevista	Mes 2, Semana 1
3	cuestionario adaptado del modelo o dimensiones de Likert	Examinar los factores socio culturales que influyen en los riesgos psicosociales de las participantes	C	Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona (Bacterióloga)	Entrevista	Mes 2, Semana 1
4	cuestionario adaptado del modelo o dimensiones de Likert	Examinar los factores socio culturales que influyen en los riesgos psicosociales de las participantes	D	Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona (Medica)	Entrevista	Mes 2, Semana 2
5	cuestionario adaptado del	Examinar los factores socio culturales que influyen en los riesgos	E	Institución Prestadora De Servicios De Salud	Entrevista	Mes 2, Semana 2.

	modelo o dimensio nes de Likert	psicosociales de las participantes		Unidad Médica Integral Villabona (Odontóloga)		
--	--	---------------------------------------	--	---	--	--

Apéndice 3: consentimiento informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Diana Marcela Tafur López y Aiona Mileth Romero Reyes, de la Universidad ECCI. La meta de este estudio es la recolección de datos los cuales puedan ser utilizados para ser analizados y así poder crear una propuesta de un programa de prevención de riesgo Psicosocial en los trabajadores de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un

número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Diana Marcela Tafur López y Aiona Mileth Romero Reyes. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es la recolección de datos los cuales puedan ser utilizados para ser analizados y así poder crear una propuesta de un programa de prevención de riesgo Psicosocial en los trabajadores de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Diana Marcela Tafur López ó Aiona Mileth Romero Reyes al teléfono 3175104785 ó 3115377790.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Diana Marcela Tafur López ó Aiona Mileth Romero Reyes al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del Participante
(En letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

Apéndice 4: batería de riesgo psicosocial.

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

**CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL INTRALABORAL**

FORMA B



Liberdad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					



Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	
No	

Si su respuesta fue SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
89	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
90	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
91	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo					

ANEXO 5
FORMATO MODELO PARA PRESENTAR INFORME DE RESULTADOS DEL
CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
INTRALABORAL

FORMA B

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL – FORMA B

DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR

Nombre del trabajador:	<input type="text"/>
Número de identificación (ID):	<input type="text"/>
Cargo:	<input type="text"/>
Departamento o sección:	<input type="text"/>
Edad:	<input type="text"/>
Sexo:	<input type="text"/>
Fecha de aplicación del cuestionario:	<input type="text"/>
Nombre de la empresa:	<input type="text"/>

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:	<input type="text"/>
Número de identificación (c.c.):	<input type="text"/>
Profesión:	<input type="text"/>
Postgrado:	<input type="text"/>
No Tarjeta profesional*:	<input type="text"/>
No. Licencia en salud ocupacional*:	<input type="text"/>
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:	<input type="text"/>

* Todo informe que carezca de estos datos *no será válido*.

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO			
Dominios	Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo		
	Relaciones sociales en el trabajo		
	Retroalimentación del desempeño		
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO			
Control sobre el trabajo	Claridad de rol		
	Capacitación		
	Participación y manejo del cambio		
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos		
	Control y autonomía sobre el trabajo		
CONTROL SOBRE EL TRABAJO			
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico		
	Demandas emocionales		
	Demandas cuantitativas		
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		
	Demandas de carga mental		
	Demandas de la jornada de trabajo		
DEMANDAS DEL TRABAJO			
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza		
	Reconocimiento y compensación		
RECOMPENSAS			
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL			

INTERPRETACIÓN GENÉRICA DE LOS NIVELES DE RIESGO

- " Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
- " Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- " Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- " Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- " Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS DEL EVALUADOR

--

RECOMENDACIONES PARTICULARES

--

Fecha de elaboración del informe:

Dd	mm	aaaa

Firma del evaluador:

--

Fecha de aplicación:
dd mm aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES



Liberdad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **vida familiar y personal**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre las condiciones de su vida familiar y personal.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X				

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración.



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 3
FORMATO MODELO PARA PRESENTAR INFORME DE RESULTADOS DEL
CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
EXTRALABORAL

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL

DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR

Nombre del trabajador:	<input type="text"/>
Número de identificación (ID):	<input type="text"/>
Cargo:	<input type="text"/>
Departamento o sección:	<input type="text"/>
Edad:	<input type="text"/>
Sexo:	<input type="text"/>
Fecha de aplicación del cuestionario:	<input type="text"/>
Nombre de la empresa:	<input type="text"/>

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:	<input type="text"/>
Número de identificación (c.c.):	<input type="text"/>
Profesión:	<input type="text"/>
Postgrado:	<input type="text"/>
No Tarjeta profesional*:	<input type="text"/>
No. Licencia en salud ocupacional*:	<input type="text"/>
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:	<input type="text"/>

* Todo informe que carezca de estos datos *no será válido*.

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO

Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo
Tiempo fuera del trabajo		
Relaciones familiares		
Comunicación y relaciones interpersonales		
Situación económica del grupo familiar		
Características de la vivienda y de su entorno		
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo		
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda		
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL		

INTERPRETACIÓN GENÉRICA DE LOS NIVELES DE RIESGO

- **Sin riesgo o riesgo despreciable** : ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
- **Riesgo bajo** : no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- **Riesgo medio** : nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- **Riesgo alto** : nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- **Riesgo muy alto** : nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS DEL EVALUADOR

RECOMENDACIONES PARTICULARES

Fecha de elaboración del informe:

dd	mm	aaaa

Firma del evaluador:

ANEXO 1.
Cuestionario para la evaluación del estrés - Tercera versión

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS TERCERA VERSIÓN



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social





Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas .				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo .				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o " no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

ANEXO 3
Formato modelo para presentar informe de resultados del
cuestionario para evaluar el estrés - Tercera versión

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR

Nombre del trabajador:	<input type="text"/>
Número de identificación (ID):	<input type="text"/>
Cargo:	<input type="text"/>
Departamento o sección:	<input type="text"/>
Edad:	<input type="text"/>
Sexo:	<input type="text"/>
Fecha de aplicación del cuestionario:	<input type="text"/>
Nombre de la empresa:	<input type="text"/>

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:	<input type="text"/>
Número de identificación (C.C.):	<input type="text"/>
Profesión:	<input type="text"/>
Posgrado:	<input type="text"/>
No. Tarjeta profesional*:	<input type="text"/>
No. Licencia en salud ocupacional*:	<input type="text"/>
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:	<input type="text"/>

* Todo informe que carezca de estos datos *no será válido*.

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO

TOTAL GENERAL SÍNTOMAS DE ESTRÉS

Puntaje
(transformado)

Nivel de
estrés

INTERPRETACIÓN GENÉRICA DE LOS NIVELES DE ESTRÉS ? TERCERA VERSIÓN

- ~~Muy~~ **bajo** : ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.
- ~~Bajo~~ : es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.
- ~~Medio~~ : la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
- ~~Alto~~ : la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
- ~~Muy~~ **alto** : la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS DEL EVALUADOR

RECOMENDACIONES PARTICULARES

--

Fecha de elaboración del informe

dd	mm	aaaa

Firma del evaluador:

--

Apéndice 5: Encuesta

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO			
Dominios	Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo		
	Relaciones sociales en el trabajo		
	Retroalimentación del desempeño		
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO			
Control sobre el trabajo	Claridad de rol		
	Capacitación		
	Participación y manejo del cambio		
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos		
	Control y autonomía sobre el trabajo		
CONTROL SOBRE EL TRABAJO			
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico		
	Demandas emocionales		
	Demandas cuantitativas		
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		
	Demandas de carga mental		
	Demandas de la jornada de trabajo		
DEMANDAS DEL TRABAJO			
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza		
	Reconocimiento y compensación		
RECOMPENSAS			
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL			

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO

Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo
Tiempo fuera del trabajo		
Relaciones familiares		
Comunicación y relaciones interpersonales		
Situación económica del grupo familiar		
Características de la vivienda y de su entorno		
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo		
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda		
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL		

INTERPRETACIÓN GENÉRICA DE LOS NIVELES DE RIESGO

- *Sin riesgo o riesgo despreciable*: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
- *Riesgo bajo*: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- *Riesgo medio*: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- *Riesgo alto*: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- *Riesgo muy alto*: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO

Puntaje
(transformado)

Nivel de
estrés

TOTAL GENERAL SÍNTOMAS DE ESTRÉS

INTERPRETACIÓN GENÉRICA DE LOS NIVELES DE ESTRÉS — TERCERA VERSIÓN

- *Muy bajo*: ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.
- *Bajo*: es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.
- *Medio*: la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
- *Alto*: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
- *Muy alto*: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS DEL EVALUADOR

Apéndice 6: Actas de capacitaciones



ACTA DE SOCIALIZACIÓN DE MANUAL DE FUNCIONES ACTA No. 001

FECHA	01/08/2020
HORA	14:00

Personas a cargo de la Socialización del manual de funciones

Nombre: Claudia Andrea Robles Pérez

Cargo: Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: Julieth Parra Moreno

Cargo: Secretaria del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: Aiona Mileth Romero Reyes

Cargo: Trabajadora Social

El 01 de Agosto de 2020 se realizó a todos los trabajadores la socialización del manual de funciones, la cual forma parte del programa de prevención de riesgo psicosocial que se implementó en la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona, la cual se realizó de forma virtual por evitar aglomeraciones debido a la pandemia generada por el COVID-19.

Nombre: Claudia Andrea Robles Pérez

Cargo: Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: Julieth Parra Moreno

Cargo: Secretaria del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: Aiona Mileth Romero Reyes

Cargo: Trabajadora Social

Se anexa:

Llamado a lista de los colaboradores a la socialización

Link de video conferencia: <https://meet.google.com/nkh-grbg-sbk>

Listado de colaboradores Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona:



NOMBRE	CARGO	ASISTIÓ
María Eugenia Rodríguez López	Secretaria	Si
Karla Lorena Moreno Díaz	Auxiliar de enfermería	Si
María Gisela Ramírez Carrera	Bacterióloga	Si
Claudia Milena Torres Benavidez	Medica	Si
Cindy Xiomara Rojas Méndez	Odontóloga	Si



ACTA DE CAPACITACIÓN DE LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO I
ACTA No. 002

FECHA	01/09/2020
HORA	14:00 hasta las 18:00

Personas a cargo de la capacitación

Nombre: Claudia Andrea Robles Pérez

Cargo: Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: Julieth Parra Moreno

Cargo: Secretaria del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: Aiona Mileth Romero Reyes

Cargo: Trabajadora Social

El 01 de Septiembre de 2020 se realizó a todos los trabajadores la capacitación de liderazgo y trabajo en equipo, la cual forma parte del programa de prevención de riesgo psicosocial que se implementó en la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona, la cual se realizó de forma virtual por evitar aglomeraciones debido a la pandemia generada por el COVID-19.

La capacitación se realiza con ayudas de diapositivas y de videos de apoyo, se realizan respuesta de dudas e inquietudes.

Compromisos adquiridos:

- Realizar seguimiento de las capacitaciones de liderazgo y trabajo en equipo pactadas en el cronograma de trabajo
- Si es posible que el próximo encuentro es presencial realizar actividades dinámicas con los colaboradores.

Nombre: Claudia Andrea Robles Pérez

Cargo: Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: Julieth Parra Moreno

Cargo: Secretaria del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: Aiona Mileth Romero Reyes

Cargo: Trabajadora Social

Se anexa:

Llamado a lista de los colaboradores a la capacitación

Link de video conferencia: <https://meet.google.com/vjp-qpvh-ckv>



Listado de colaboradores Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona:

NOMBRE	CARGO	ASISTIÓ
María Eugenia Rodríguez López	Secretaria	Si
Karla Lorena Moreno Díaz	Auxiliar de enfermería	Si
María Gisela Ramírez Carrera	Bacterióloga	Si
Claudia Milena Torres Benavidez	Medica	Si
Cindy Xiomara Rojas Méndez	Odontóloga	Si



ACTA DE ANALISIS DE ESFUERZO FÍSICO PARA EL PERSONAL OPERATIVO
ACTA No. 003

FECHA	15/09/2020
HORA	14:00

Personas a cargo de la capacitación

Nombre: Claudia Andrea Robles Pérez

Cargo: Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: Julieth Parra Moreno

Cargo: Secretaria del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: Aiona Mileth Romero Reyes

Cargo: Trabajadora Social

El 15 de Septiembre de 2020 se realizó a todos los trabajadores el análisis de esfuerzo físico para el personal operativo, la cual forma parte del programa de prevención de riesgo psicosocial que se implementó en la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona, la cual se realizó de forma virtual por evitar aglomeraciones debido a la pandemia generada por el COVID-19.

El análisis se realizó por medio de cámaras de vigilancia, en horas laborales de los colaboradores realizando sus actividades diarias de trabajo.

Compromisos adquiridos:

- Se sugiere la compra de carretilla plegable para el transporte de objetos que tenga un peso superior a 20 Kilogramos siendo que es el peso máximo permitido para levantamiento de cargas para mujeres.
- En caso de que los colaboradores presenten enfermedades laborales relacionadas con levantamiento de cargas se sugiere la compra de una mesa levantadora hidráulica.

Nombre: Claudia Andrea Robles Pérez

Cargo: Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: Julieth Parra Moreno
Cargo: Secretaria del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: Aiona Mileth Romero Reyes
Cargo: Trabajadora Social

Se anexa:
Llamado a lista de los colaboradores analizados

Listado de colaboradores Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona:



NOMBRE	CARGO	ÁREA
Karla Lorena Moreno Díaz	Auxiliar de enfermería	Laboratorio
María Gisela Ramírez Carrera	Bacterióloga	Laboratorio
Claudia Milena Torres Benavidez	Medica	Consultorio I
Cindy Xiomara Rojas Méndez	Odontóloga	Consultorio II



ACTA DE CAPACITACIÓN DE LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO II

ACTA No. 004

FECHA	01/10/2020
HORA	14:00 hasta las 18:00

Personas a cargo de la capacitación

Nombre: Claudia Andrea Robles Pérez

Cargo: Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: Julieth Parra Moreno

Cargo: Secretaria del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: Aiona Mileth Romero Reyes

Cargo: Trabajadora Social

El 01 de Noviembre de 2020 se realizó a todos los trabajadores la capacitación de liderazgo y trabajo en equipo, la cual forma parte del programa de prevención de riesgo psicosocial que se implementó en la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona, la cual se realizó de forma virtual por evitar aglomeraciones debido a la pandemia generada por el COVID-19.

La capacitación se realiza con ayudas de diapositivas y de videos de apoyo, se realizan respuesta de dudas e inquietudes.

Compromisos adquiridos:

- Realizar seguimiento de las capacitaciones de liderazgo y trabajo en equipo pactadas en el cronograma de trabajo

Nombre: Claudia Andrea Robles Pérez

Cargo: Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: Julieth Parra Moreno

Cargo: Secretaria del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: Aiona Mileth Romero Reyes

Cargo: Trabajadora Social

Se anexa:

Llamado a lista de los colaboradores a la capacitación

Link de video conferencia: <https://meet.google.com/zdm-mdkc-pzb>



Listado de colaboradores Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona:

NOMBRE	CARGO	ASISTIÓ
María Eugenia Rodríguez López	Secretaria	Si
Karla Lorena Moreno Díaz	Auxiliar de enfermería	Si
María Gisela Ramírez Carrera	Bacterióloga	Si
Claudia Milena Torres Benavidez	Medica	Si
Cindy Xiomara Rojas Méndez	Odontóloga	Si



ACTA DE ANALISIS DE ESFUERZO FÍSICO PARA EL PERSONAL
ADMINISTRATIVO
ACTA No. 005

FECHA	15/10/2020
HORA	14:00

Personas a cargo de la capacitación

Nombre: Claudia Andrea Robles Pérez

Cargo: Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: Julieth Parra Moreno

Cargo: Secretaria del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: Aiona Mileth Romero Reyes

Cargo: Trabajadora Social

El 15 de Octubre de 2020 se realizó a todos los trabajadores el análisis de esfuerzo físico para el personal administrativo, la cual forma parte del programa de prevención de riesgo psicosocial que se implementó en la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona, la cual se realizó de forma virtual por evitar aglomeraciones debido a la pandemia generada por el COVID-19.

El análisis se realizó por medio de cámaras de vigilancia, en horas laborales de los colaboradores realizando sus actividades diarias de trabajo.

Compromisos adquiridos:

- Se sugiere la compra de carretilla plegable para el transporte de objetos que tenga un peso superior a 20 Kilogramos siendo que es el peso máximo permitido para levantamiento de cargas para mujeres.
- En caso de que los colaboradores presenten enfermedades laborales relacionadas con levantamiento de cargas se sugiere la compra de una mesa levantadora hidráulica.

Nombre: Claudia Andrea Robles Pérez

Cargo: Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: Julieth Parra Moreno

Cargo: Secretaria del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: Aiona Mileth Romero Reyes

Cargo: Trabajadora Social

Se anexa:
Llamado a lista de los colaboradores analizados



Listado de colaboradores Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona:

NOMBRE	CARGO	ÁREA
María Eugenia Rodríguez López	Secretaria	Recepción



ACTA DE CAPACITACIÓN DE LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO III

ACTA No. 006

FECHA	05/11/2020
HORA	14:00 hasta las 18:00

Personas a cargo de la capacitación

Nombre: Claudia Andrea Robles Pérez

Cargo: Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: Julieth Parra Moreno

Cargo: Secretaria del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: Aiona Mileth Romero Reyes

Cargo: Trabajadora Social

El 05 de Noviembre de 2020 se realizó a todos los trabajadores la capacitación de liderazgo y trabajo en equipo, la cual forma parte del programa de prevención de riesgo psicosocial que se implementó en la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona, la cual se realizó de forma virtual por evitar aglomeraciones debido a la pandemia generada por el COVID-19.

La capacitación se realiza con ayudas de diapositivas y de videos de apoyo, se realizan respuesta de dudas e inquietudes.

Compromisos adquiridos:

- Realizar seguimiento de las capacitaciones de liderazgo y trabajo en equipo pactadas en el cronograma de trabajo

Nombre: Claudia Andrea Robles Pérez

Cargo: Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: Julieth Parra Moreno

Cargo: Secretaria del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: Aiona Mileth Romero Reyes

Cargo: Trabajadora Social

Se anexa:

Llamado a lista de los colaboradores a la capacitación

Link de video conferencia: <https://meet.google.com/kia-znov-gki>



Listado de colaboradores Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona:

NOMBRE	CARGO	ASISTIÓ
María Eugenia Rodríguez López	Secretaria	Si
Karla Lorena Moreno Díaz	Auxiliar de enfermería	Si
María Gisela Ramírez Carrera	Bacterióloga	Si
Claudia Milena Torres Benavidez	Medica	Si
Cindy Xiomara Rojas Méndez	Odontóloga	Si



ACTA DE INSTALACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE PENDONES

ACTA No. 007

FECHA	14/11/2020
HORA	08:00

Personas a cargo de la capacitación

Nombre: Claudia Andrea Robles Pérez

Cargo: Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: Julieth Parra Moreno

Cargo: Secretaria del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: Aiona Mileth Romero Reyes

Cargo: Trabajadora Social

El 14 de Noviembre de 2020 se realizó la instalación y socialización de pendones donde los colaboradores pueden observar la ruta de atención si alguno presenta alguna duda, inquietud o síntoma asociado con riesgo psicosocial, **también se utilizaran pendones con mensajes de concientización donde los empleados puedan observar las buenas prácticas para la prevención de riesgo psicosocial.**, la cual forma parte del programa de prevención de riesgo psicosocial que se implementó en la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona, la socialización se realizó de forma virtual por evitar aglomeraciones debido a la pandemia generada por el COVID-19.

Compromisos adquiridos:

- Instalación de los pendones en las áreas de la Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona.

Nombre: Claudia Andrea Robles Pérez

Cargo: Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: Julieth Parra Moreno

Cargo: Secretaria del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre: Aiona Mileth Romero Reyes

Cargo: Trabajadora Social

Se anexa:

Llamado a lista de los colaboradores a la capacitación

Link de video conferencia: <https://meet.google.com/jte-onba-pud>

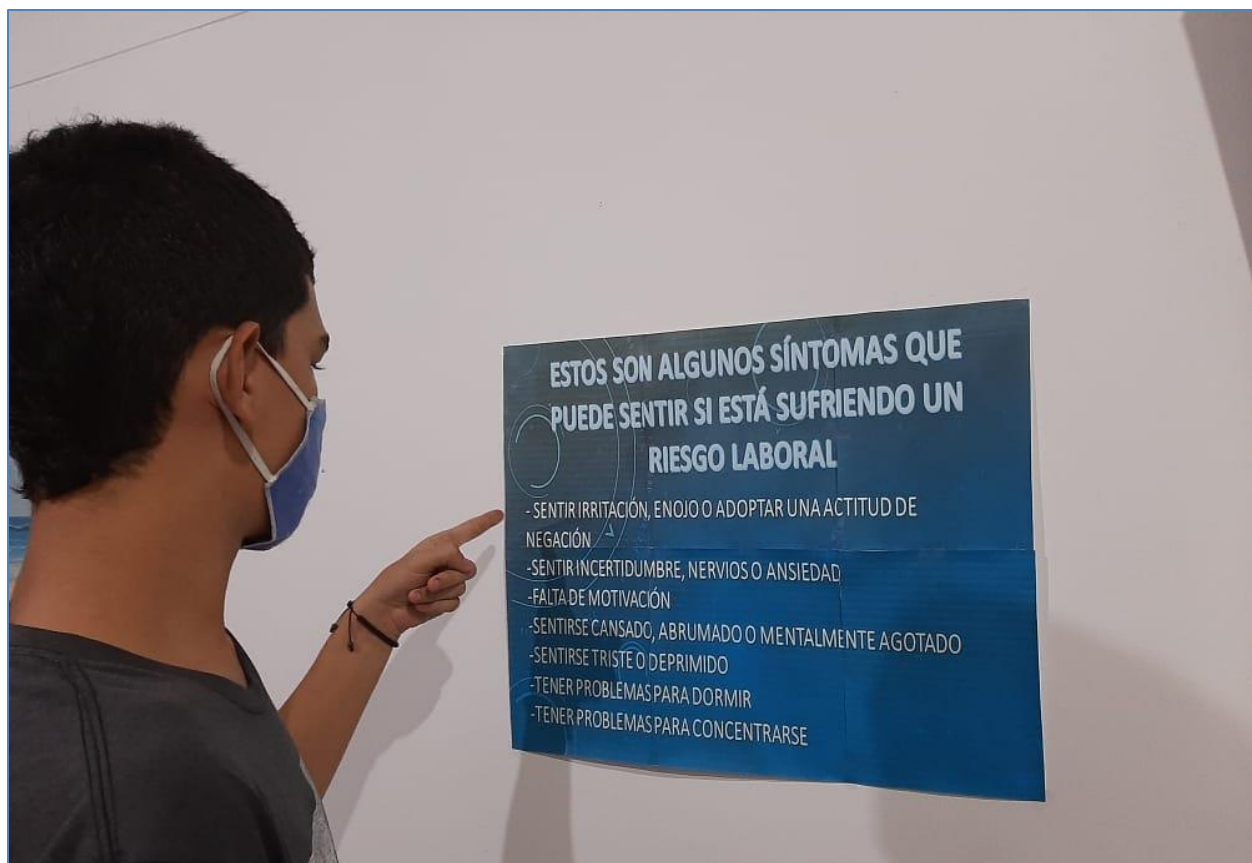


Listado de colaboradores Institución Prestadora De Servicios De Salud Unidad Médica Integral Villabona:

NOMBRE	CARGO	ASISTIÓ
María Eugenia Rodríguez López	Secretaria	Si
Karla Lorena Moreno Díaz	Auxiliar de enfermería	Si
María Gisela Ramírez Carrera	Bacterióloga	Si
Claudia Milena Torres Benavidez	Medica	Si
Cindy Xiomara Rojas Méndez	Odontóloga	Si

Apéndice 7: cartelera y mural informativo





**ESTOS SON ALGUNOS SÍNTOMAS QUE
PUEDE SENTIR SI ESTÁ SUFRIENDO UN
RIESGO LABORAL**

- SENTIR IRRITACIÓN, ENOJO O ADOPTAR UNA ACTITUD DE NEGACIÓN
- SENTIR INCERTIDUMBRE, NERVIOS O ANSIEDAD
- FALTA DE MOTIVACIÓN
- SENTIRSE CANSADO, ABRUMADO O MENTALMENTE AGOTADO
- SENTIRSE TRISTE O DEPRIMIDO
- TENER PROBLEMAS PARA DORMIR
- TENER PROBLEMAS PARA CONCENTRARSE

**ESTOS SON ALGUNOS SÍNTOMAS QUE
PUEDE SENTIR SI ESTÁ SUFRIENDO UN
RIESGO LABORAL**

- SENTIR IRRITACIÓN, ENOJO O ADOPTAR UNA ACTITUD DE NEGACIÓN
- SENTIR INCERTIDUMBRE, NERVIOS O ANSIEDAD
- FALTA DE MOTIVACIÓN
- SENTIRSE CANSADO, ABRUMADO O MENTALMENTE AGOTADO
- SENTIRSE TRISTE O DEPRIMIDO
- TENER PROBLEMAS PARA DORMIR
- TENER PROBLEMAS PARA CONCENTRARSE

CONOZCA LOS FACTORES MÁS FRECUENTES RELACIONADOS CON EL TRABAJO QUE PUEDEN CONTRIBUIR AL ESTRÉS DURANTE UNA PANDEMIA:

- PREOCUPACIÓN POR EL RIESGO DE EXPOSICIÓN AL VIRUS EN EL TRABAJO
- ATENDER LAS NECESIDADES PERSONALES Y FAMILIARES MIENTRAS TRABAJA
- MANEJAR LOS CAMBIOS EN SU CARGA DE TRABAJO
- FALTA DE ACCESO A LAS HERRAMIENTAS Y EQUIPOS NECESARIOS PARA REALIZAR SU TRABAJO
- LA SENSACIÓN DE NO ESTAR CONTRIBUYENDO LO SUFICIENTE EN SU TRABAJO O CULPA POR NO SER TRABAJADOR EN LA PRIMERA LÍNEA DE DEFENSA
- INCERTIDUMBRE ACERCA DEL FUTURO EN SU TRABAJO Y/O EMPLEO
- TENER QUE APRENDER A USAR HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN NUEVAS Y SUPERAR DIFICULTADES TÉCNICAS
- ADAPTARSE A OTRO ESPACIO Y/U HORARIO LABORAL